



**Convention sur l'élimination
de toutes les formes de
discrimination à l'égard
des femmes**

Distr.
GÉNÉRALE

CEDAW/C/MOR/1
3 novembre 1994

ORIGINAL : FRANÇAIS

COMITÉ POUR L'ÉLIMINATION
DE LA DISCRIMINATION
À L'ÉGARD DES FEMMES

EXAMEN DES RAPPORTS SOUMIS PAR LES ÉTATS PARTIES
CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 18 DE LA CONVENTION

Rapports initiaux des États parties

MAROC

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Paragraphes</u>	<u>Page</u>
INTRODUCTION	1 - 25	4
PREMIÈRE PARTIE	26 - 86	7
1. Dans quel cadre social, économique, politique et juridique général le Maroc aborde-t-il la question de l'élimination de la discrimination contre les femmes sous toutes ses formes, telle qu'elle est définie par la Convention?	26 - 44	7
2. Quelles mesures juridiques ou autres ont été adoptées en vue de mettre en oeuvre la Convention et quelles sont les conséquences de la ratification de la Convention sur le cadre social, économique, politique et juridique général du Maroc depuis l'entrée en vigueur de la Convention pour le Maroc?	45 - 72	9
2.1 Mesures juridiques	45 - 64	9
2.1.1 Réforme du droit de la famille par les <u>Dahirs</u> portant loi du 10 septembre 1993 . .	45 - 57	9
a) Mariage et échange des consentements .	45 - 48	9
b) Réforme de la polygamie	49	10

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	<u>Paragraphe</u> s	<u>Page</u>
c) Réforme de la répudiation	50 - 53	11
d) Réforme de la tutelle	54	12
e) Réforme de la pension alimentaire	55 - 57	12
2.1.2 Autres mesures juridiques	58 - 64	13
2.2 Mesures institutionnelles	65 - 72	14
2.2.1 Le Ministère chargé des droits de l'homme	65 - 67	14
2.2.2 La Commission parlementaire de la justice, de la législation et des droits de l'homme	68	14
2.2.3 La cellule "Intégration de la femme au développement" au sein du Ministère d'État aux affaires étrangères et à la coopération	69	14
2.2.4 Le mouvement associatif	70	14
2.3 Actions	71 - 72	15
2.3.1 Enseignement des droits de l'homme	71 - 72	15
3. Y a-t-il des institutions ou autorités chargées de veiller au respect dans la pratique du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes? Et est-ce que des recours sont disponibles pour les femmes victimes de discrimination?	73 - 74	15
4. Quelles méthodes sont employées pour promouvoir et assurer le plein développement et le progrès des femmes en vue de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits et libertés fondamentales dans tous les domaines sur la base de l'égalité avec les hommes?	75 - 85	15
5. Est-ce que les dispositions de la Convention peuvent être invoquées devant les tribunaux ou les autorités administratives et être appliquées directement par eux ou doivent-elles être traduites auparavant en lois ou en règlements administratifs pour pouvoir être appliquées par les autorités intéressées?	86	17
DEUXIÈME PARTIE	87 - 311	17
1. Dispositions constitutionnelles, législatives, administratives ou autres en vigueur	87 - 229	17

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	<u>Paragraphe</u> s	<u>Page</u>
1.1 Droits civils	87 - 110	17
1.2 Droits politiques	111 - 169	21
1.3 Droits économiques et sociaux	170 - 219	28
1.4 Droits culturels	220 - 229	36
2. Évolution de la situation des programmes et institutions	230 - 308	38
2.1 Institutions	230 - 231	38
2.1.1 Le Conseil consultatif des droits de l'homme	230	38
2.1.2 Le Conseil national de la jeunesse et de l'avenir	231	38
2.2 Stratégie nationale de promotion de la femme marocaine à l'horizon 2000	232	39
2.3 Conditions politique, économique, sociale et culturelle	233 - 308	39
2.3.1 Femme et politique	233 - 261	39
a) Élections communales	233 - 235	39
b) Élections législatives	236 - 245	40
c) Accès des femmes à la fonction publique	246 - 261	40
2.3.2 Femme et condition socio-économique	262 - 284	43
2.3.3 Femme, éducation et culture	285 - 298	46
2.3.4 Femme et santé	299 - 308	48
3. Restrictions ou limitations, même de caractère provisoire, imposées par la loi ou par la pratique ou de toute autre manière à la jouissance de l'un quelconque des droits de la femme	309 - 311	50

Annexes

(Les annexes (voir p. 51 à 54) ne sont pas comprises dans le présent rapport.)

INTRODUCTION

1. Le Maroc, qui est un pays musulman de tradition et de civilisation séculaires, dispose d'un système juridique moderne puisant ses sources dans la religion musulmane.

2. Les droits de l'homme ne sont pas une notion étrangère à l'islam. Celui-ci s'est en effet intéressé à l'homme à travers différents stades : du fœtus à l'âge adulte, à la femme en tant que mère, épouse, fille, et être humain en la mettant sur le même pied d'égalité que l'homme devant les obligations et les droits :

3. "Ô vous les hommes! Nous vous avons créés d'un mâle et d'une femelle. Nous vous avons constitués en peuples et en tribus pour que vous vous connaissiez entre vous. Le plus noble d'entre vous, auprès de Dieu, est le plus pieux d'entre vous" (Coran, XLIX, 13).

"Devant la loi hommes et femmes sont germains" (Hadith du Prophète).

4. L'islam a consacré l'égalité de l'homme et de la femme en ce qui concerne les droits civils, que celle-ci soit mariée ou non. En effet, le mariage en Islam diffère du mariage dans la plupart des sociétés occidentales en ce sens qu'il n'entraîne pas pour la femme la perte de son nom, de sa personnalité civile, de sa capacité juridique et de son droit à la propriété. La femme musulmane garde après son mariage son nom et celui de sa famille et conserve entièrement ses droits civils et sa capacité de contracter des engagements et des contrats de toute nature de même que son droit à la propriété demeure garanti. Elle jouit également d'une personnalité civile et de sa fortune personnelle, indépendamment du mari. Celui-ci n'est pas habilité à reprendre à sa femme ce qu'il lui a offert; de même qu'il lui est interdit de toucher à ses biens personnels, sauf si la femme donne son plein consentement en toute liberté. Le mari ne peut pas non plus administrer les biens de sa femme, sauf si celle-ci l'y autorise ou lui donne procuration pour agir en son nom, et dans ce cas la femme peut révoquer la procuration et la confier à une autre personne de son choix.

5. Dans ces droits, l'islam n'a établi de différence entre l'homme et la femme que lorsque cette différence est dictée par des considérations ayant trait à la nature de chacun des deux sexes, à ses responsabilités dans la vie et à ce qui lui convient le mieux, ainsi que par souci de garantir l'intérêt général, le bien de la famille et celui de la femme.

6. L'islam a également mis l'homme et la femme sur un pied d'égalité en ce qui concerne le droit à l'éducation et à la culture. L'islam autorise la femme à acquérir, au même titre que l'homme, le savoir en matière de science, de littérature, de culture et de sagesse et oblige même la femme à acquérir un minimum de savoir pour qu'elle puisse pratiquer son culte et mener à bien ses responsabilités dans la vie.

7. La religion musulmane a aussi instauré l'égalité des sexes en matière de droit au travail. La femme est ainsi apte à occuper les emplois et à effectuer

les travaux qu'elle maîtrise et qui ne sont guère néfastes pour sa nature. Le droit de la femme au travail n'est assorti de restriction que lorsqu'il est nécessaire de sauvegarder sa dignité et de la préserver de tout ce qui est contraire aux règles de moralité. L'islam prescrit que la femme exerce son travail dans le cadre du respect de la moralité et interdit que le travail de la femme puisse entraîner un préjudice à la société, qu'il l'empêche de remplir ses autres obligations envers son mari, ses enfants et son foyer, qu'il exige d'elle plus qu'elle n'en peut, de même qu'il impose à la femme au travail de respecter les enseignements de la charia islamique en matière de comportement social.

8. L'islam ne s'est pas seulement contenté d'édicter ces règles et principes puisque l'histoire nous enseigne que ceux-ci étaient strictement appliqués du temps du prophète et ses califes, c'est-à-dire dans l'âge d'or de l'islam. L'histoire recèle en effet des centaines de faits irréfutables prouvant que les guides de cette époque ont donné un caractère sacré à ses principes d'égalité en droit.

9. Ces faits montrent que l'islam a offert aux femmes en général les conditions d'une haute éducation, et celles qui ont pu en profiter ont accédé à des situations qui n'ont rien à envier à celles des hommes. La raison de l'ignorance qui a prévalu au sein des femmes musulmanes des générations passées ne réside pas dans le système éducatif de l'islam, mais dans la déviation des musulmans de ces préceptes en matière d'éducation et d'enseignement. Le fait que les nations islamiques éduquent de nos jours la femme n'est pas un apport nouveau par rapport à leur histoire, car ces nations ne font que ressusciter une pratique suivie par le prophète et ses compagnons. À cette époque en effet, les femmes travaillaient aussi bien dans leur foyer qu'à l'extérieur, et certaines d'entre elles se sont rendues célèbres par leur participation héroïque à la guerre, ce qui leur a valu des titres de mérite semblables aux médailles de guerre décernées à notre époque.

10. Il convient de noter que la législation marocaine du travail ne renferme aucune disposition qui autorise une quelconque forme de discrimination entre l'homme et la femme, de sorte que tous les travailleurs jouissent sur un pied d'égalité des mêmes droits.

11. C'est sur cette base que le Maroc a ratifié les Conventions 100 et 111 de l'Organisation internationale du Travail relatives respectivement à l'égalité en matière de salaires et à la non-discrimination en matière d'emploi et de profession.

12. C'est également dans cet esprit que le projet de code de travail, qui a été soumis récemment au Parlement, édicte des règles interdisant toute discrimination entre les travailleurs sur la base notamment du sexe qui irait à l'encontre du principe de l'égalité des chances en matière d'emploi et de l'exercice de professions.

13. Dans le but de mettre en pratique cette égalité, un organe d'inspection du travail, chargé de surveiller l'application des dispositions du Code de travail, a été mis en place. Ce contrôle est aussi du ressort des officiers de la police judiciaire.

14. Par ailleurs, l'égalité des sexes proclamée expressément par la Constitution connaît toutefois quelques entorses en matière de statut personnel.

15. Dans un discours prononcé le 20 août 1992, S. M. le Roi a insisté sur la nécessité de réviser le Code du statut personnel et a invité les différentes associations féminines marocaines à lui soumettre des propositions écrites.

16. S'adressant à une quarantaine de représentantes d'associations féminines conviées le 29 septembre 1992 pour cette circonstance, S. M. le Roi a dressé les obstacles qui empêchent la femme marocaine de jouir de sa quiétude et de la liberté d'exercer ses droits, notamment ceux liés au divorce et à la répudiation, à l'éclipse de l'époux, à la garde des enfants, à la pension alimentaire et à la liberté de mouvement de la femme.

17. Tout en dénonçant cette discrimination qui "va à l'encontre des préceptes de l'islam, des hadiths et de la conduite du prophète qui veut que les femmes soient égales aux hommes devant les lois", le Souverain a souligné les limites de la révision du Code du statut personnel en ces termes : "Nous ne pouvons ni interdire ce que Dieu a permis, ni rendre licite ce que Dieu a proscrit".

18. Suite à cette entrevue, les organisations féminines marocaines se sont activées à l'élaboration de propositions d'amendement du Code de statut personnel, qui ont été étudiées par un groupe d'oulémas avant d'être soumises à l'appréciation du Souverain. S. M. le Roi, en sa qualité de Commandeur des croyants, a étudié les propositions qui lui ont été soumises et a bien voulu leur donner son accord. Le Code du statut personnel a ainsi été modifié en conséquence.

19. Le Maroc a adhéré, en juin 1993, à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

20. En adhérant à cette convention, le Gouvernement marocain a entendu lier la condition féminine aux droits de l'homme et reconnaître les liens inextricables existant entre la promotion des droits de la personne humaine, la démocratie et le développement socio-économique et culturel. Ce faisant, le Maroc s'est engagé à poursuivre une politique éliminant la discrimination à l'égard des femmes et à faire régulièrement des rapports au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes sur les progrès réalisés dans ce domaine.

21. Les actions menées par les pouvoirs publics sont soutenues et relayées par les efforts déployés par de nombreuses associations nationales oeuvrant pour la promotion de la condition de la femme.

22. Conformément aux règles établies, le présent document constitue le premier rapport au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, conçu en vertu de l'article 18, paragraphe 1 de la Convention.

23. Adapter la législation, les coutumes et les pratiques pour promouvoir et protéger l'égalité des droits des femmes et des hommes est une tâche qui demande un effort continu, une attention soutenue et un suivi attentif de la part des autorités, des associations et des particuliers.

24. Ce premier rapport du Royaume du Maroc contient des renseignements fondamentaux sur le degré d'égalité entre hommes et femmes. Il se propose de présenter le cadre dans lequel sont menés les efforts pour l'égalité entre les sexes au Maroc, les progrès réalisés et les obstacles rencontrés.

25. Le présent rapport comprend deux parties dont chacune répond aux questions posées dans les directives générales concernant la forme et le contenu des rapports établis en vertu de l'article 18 de la Convention.

PREMIÈRE PARTIE

1. Dans quel cadre social, économique, politique et juridique général le Maroc aborde-t-il la question de l'élimination de la discrimination contre les femmes sous toutes ses formes, telle qu'elle est définie par la Convention?

26. S'appuyant sur ses valeurs spirituelles et sur ses engagements internationaux et considérant les droits de l'homme comme une fin en soi et un facteur essentiel du développement socio-économique, le Maroc a pris une série de mesures sur le plan normatif et institutionnel tendant à éliminer la discrimination contre les femmes sous toutes ses formes.

27. La condition de la femme est l'une des préoccupations majeures du Ministère chargé des droits de l'homme. En effet, le Ministère a, dès sa création en novembre 1993, tenu plusieurs réunions de travail avec les organisations féminines, suite à quoi il a élaboré une stratégie d'action visant à promouvoir les droits de la femme dans tous les domaines, en collaboration avec les départements ministériels concernés.

28. Alors que la question féminine était auparavant largement rattachée au social, l'approche actuelle privilégie le rattachement de la condition féminine aux droits de l'homme.

29. L'égalité entre hommes et femmes est l'un des grands objectifs de l'État et l'action adéquate pour l'atteindre doit être fondée sur les principes de la charia et les instruments juridiques des Nations Unies ratifiés par le Maroc. L'action en faveur des femmes est menée dans le cadre général suivant.

30. Sur le plan politique, le Maroc est une monarchie constitutionnelle démocratique et sociale. Il est régi par la Constitution approuvée le 4 septembre 1992 par référendum et promulguée le 9 octobre 1992. Ce nouveau texte comporte de nouvelles dispositions qui s'attachent à une plus grande promotion des droits de l'homme, à un renforcement des prérogatives du Parlement, à une responsabilité accrue du Gouvernement ainsi qu'à la création d'institutions visant à renforcer l'État de droit et à asseoir un développement socio-économique encore plus harmonieux.

31. Le Roi incarne à la fois une autorité spirituelle et temporelle. Le Gouvernement est responsable devant le Roi et le Parlement. Douze commissions parlementaires permanentes existent. Un conseil constitutionnel a été constitué le 21 mars 1994.

32. Le Maroc est une démocratie pluraliste. L'article 3 de la Constitution dispose que "les partis politiques, les organisations syndicales, les conseils communaux et les chambres professionnelles concourent à l'organisation et à la représentation des citoyens". "Il ne peut y avoir de parti unique."

33. La scène politique marocaine compte plus de 11 partis, 9 syndicats ouvriers, le Syndicat national de l'enseignement supérieur et 2 syndicats étudiants.

34. Parallèlement aux profondes transformations politiques, le Maroc s'est appliqué à poursuivre son effort de restructuration administrative et de décentralisation. La promotion de la région au rang de collectivité locale par la Constitution de 1992 apparaît comme l'une des plus importantes réformes de ces dernières années. Ainsi, la division administrative du Royaume en deux niveaux d'administration territoriale hiérarchisée : un niveau déconcentré comprend sept régions économiques, et un niveau décentralisé comprend wilayas, préfectures, provinces et communes.

35. L'autorité judiciaire est indépendante du pouvoir législatif et du pouvoir exécutif. Les magistrats sont nommés par Dahir sur proposition du Conseil supérieur de la magistrature. Les différentes juridictions du Royaume sont : les juridictions communales et d'arrondissement, les tribunaux administratifs, les tribunaux de première instance, les cours d'appel, la Cour suprême, la Cour spéciale de justice, la Haute Cour et le tribunal permanent des forces armées royales. Le système juridique marocain est caractérisé par un pluralisme législatif où la tradition juridique islamique cohabite harmonieusement avec la législation moderne.

36. Le Maroc dispose actuellement d'une charte nationale de la famille marocaine et d'un programme d'action élaborés et adoptés par la Commission nationale de la famille, qui regroupe les représentants des départements ministériels concernés, des organisations non gouvernementales, des universitaires et des chercheurs. Le travail de cette commission s'inscrit dans le cadre de l'Année internationale de la famille (1994).

37. Le secteur de l'information a connu, au cours des dernières années, une évolution tant dans le domaine de l'audio-visuel que dans celui de la presse écrite. Le monde de la presse, pluraliste, a connu la tenue, en mars 1993, du premier colloque national sur l'information et la communication, qui a constitué le point de départ pour une nouvelle approche destinée à adapter le champ médiatique national aux profonds changements intervenus dans le domaine de la communication à l'échelon national et international.

38. Sur le plan économique, le choix du Maroc pour le libéralisme remonte au début de l'indépendance. L'organisation à Marrakech, en 1994, de la signature des Accords du GATT constitue une consécration tant du choix libéral que des résultats du programme d'ajustement structurel.

39. Par ailleurs, le Conseil national de la jeunesse et de l'avenir, institué le 20 février 1991, a pour mission de créer les conditions favorables pour l'insertion effective de la jeunesse dans le tissu économique et socioculturel national.

40. La réforme de la formation professionnelle engagée depuis 1985 s'est fixée comme objectifs principaux l'élargissement du cadre et des structures de formation, l'élaboration de nouvelles filières et de nouveaux modules de formation, l'adaptation aux données économiques et sociales et aux besoins des secteurs productifs, le développement de la formation continue et l'amélioration de la qualité de la formation pour une meilleure efficacité.

41. Sur le plan social, le Maroc a une population jeune, à majorité rurale. Des efforts ont été accomplis en vue de réduire le taux d'accroissement démographique qui se situe actuellement à 2 %. Le Maroc est doté d'une infrastructure sanitaire et d'un corps médical et paramédical en constante progression pour faire face aux besoins grandissants de la population.

42. L'importance particulière accordée par l'État au secteur de l'éducation apparaît dans le volume des investissements réservés à ce secteur. Le budget de l'enseignement représente 26,3 % du budget général de l'État. Le système éducatif a connu plusieurs réformes visant à réduire les disparités régionales et à assurer la généralisation de l'enseignement.

43. Le Maroc dispose d'un patrimoine culturel et civilisationnel riche et diversifié. Par ailleurs, il a été décidé de consacrer 1 % du budget des collectivités locales à la culture.

44. Le Maroc est doté actuellement d'une infrastructure sportive des plus modernes et des plus compétitives. Plusieurs performances mondiales ont été réalisées par des athlètes marocains.

2. Quelles mesures juridiques ou autres ont été adoptées en vue de mettre en oeuvre la Convention et quelles sont les conséquences de la ratification de la Convention sur le cadre social, économique, politique et juridique général du Maroc depuis l'entrée en vigueur de la Convention pour le Maroc?

2.1 Mesures juridiques

2.1.1 Réforme du droit de la famille par les Dahir portant loi du 10 septembre 1993

a) Mariage et échange des consentements

45. La réforme introduite veille à assurer un consentement réel de la femme au mariage et interdit toute contrainte. En effet, selon l'article 5, alinéa premier de la Moudouana (Code de statut personnel) révisée "Le mariage ne peut être conclu qu'avec le consentement et l'accord de l'épouse ... et en aucun cas le wali (tuteur) ne dispose de pouvoir de contrainte, en tenant compte des dispositions des articles 12 et 13..." Ce texte et la nouvelle formulation de l'article 12 suppriment le pouvoir de contrainte matrimoniale (qui figurait à l'alinéa 4 de l'article 12 dans l'hypothèse de "crainte de mauvaise conduite de la fille". En outre, l'article 5, alinéa premier de la réforme dispose que "le mariage ne peut être conclu qu'avec le consentement et l'accord de l'épouse, ainsi que par l'apposition de la signature de cette dernière sur l'extrait de

l'acte de mariage dressé par deux adouls (notaires)..." De plus, l'article 12, alinéa 4 est libellé ainsi : "La femme majeure, orpheline de père a le droit de conclure elle-même ou déléguer un wali (tuteur de son choix)".

46. Plusieurs associations auraient souhaité que la distinction entre orpheline majeure et non-orpheline soit évitée.

47. L'article 41 nouveau précise que "les deux adouls ne peuvent dresser l'acte de mariage que sur production des pièces suivantes :

1. Un extrait d'acte de naissance de chacun des deux fiancés s'ils sont inscrits sur les registres de l'état civil;

2. Un certificat administratif pour chacun des deux fiancés mentionnant les noms et prénoms des futurs époux, leur situation familiale, leur date et lieu de naissance, domicile ou résidence ainsi que les noms patronymiques;

3. Une copie de l'autorisation donnée par le juge lorsque l'intéressé n'a pas atteint l'âge matrimonial;

4. Un extrait de l'autorisation donnée par le cadi (juge) pour le mariage du dément ou du simple d'esprit;

5. Une copie de l'autorisation donnée par le cadi (juge) à l'époux qui désire prendre plusieurs épouses;

6. Les pièces justifiant la dissolution du mariage et permettant de s'assurer de l'accomplissement de la retraite de continence (idda), de l'existence d'un acte de répudiation, de dissolution du mariage par consentement mutuel et compensation (Khol), de divorce judiciaire ou d'un certificat de décès du conjoint;

7. Un certificat médical de chacun des futurs époux établissant qu'ils sont indemnes de toute maladie contagieuse."

48. Dès lors, il sera désormais difficile de dissimuler son état civil, ses mariages antérieurs ou sa maladie contagieuse. Il se trouve tout de même qu'un débat existe sur le sida : à un discours moralisateur religieux s'oppose un autre en faveur de la liberté individuelle, du caractère non obligatoire, de l'accessibilité, la gratuité, la confidentialité du test. En attendant un décret, une circulaire (No 46/DR, 10 du 14 décembre 1993), adoptée d'un commun accord avec le Ministre de la justice et l'Ordre national des médecins, a été prise par le Ministre de la santé publique comme modèle type de certificat pré-nuptial.

b) Réforme de la polygamie

49. La réforme introduite soumet la polygamie au contrôle du juge et impose d'informer les deux épouses. C'est ainsi que l'article 30 du Code de statut personnel exige d'informer la première épouse du désir de son mari de se remarier et la deuxième qu'il est déjà marié. Dans tous les cas, si un risque d'injustice est à craindre, le juge n'autorise pas la polygamie.

c) Réforme de la répudiation

50. Les réformes de 1993 ont touché la Moudouana, le Code de procédure civile et le Dahir des obligations et contrats. Elles visent à rendre plus difficile la répudiation et à sanctionner le mari pécuniairement si elle est abusive.

51. Pour la Moudouana, l'article 48 a été réformé et les articles 52 bis et 156 bis ont été ajoutés.

a) L'article 48 dispose que :

"1. (La demande) de répudiation doit être reçue par deux adouls (notaires) en fonction dans le ressort territorial de la compétence du cadi (juge) où se trouve le domicile conjugal;

2. La répudiation ne sera enregistrée qu'en la présence simultanée des deux parties, et après autorisation donnée par le cadi... Si l'épouse reçoit la convocation du cadi et qu'elle ne se présente pas, il est passé outre à sa présence au cas où le mari maintient sa décision de la répudier."

b) Par ailleurs, l'article 52 bis est ainsi libellé : "Tout époux qui prend l'initiative de répudier sa femme doit lui remettre un don de consolation (mout'a) qui sera fixé compte tenu de l'état de ses moyens et de la situation de la femme répudiée. S'il est établi que la répudiation n'est pas fondée sur des motifs valables, le cadi doit tenir compte de tout préjudice que la femme a subi au moment de l'évaluation du don de consolation".

c) Enfin, selon l'article 156 bis : "Est institué un conseil de famille chargé d'assister le cadi dans ses attributions dans les affaires de famille".

52. Pour le Code de procédure civile, le législateur a modifié et complété l'article 179 en ces termes :

"Le cadi est tenu, avant d'autoriser la répudiation, de procéder à une tentative de conciliation entre les époux par tous moyens qu'il estime appropriés notamment en dépêchant auprès du couple deux arbitres à cet effet.

Ceux-ci doivent s'assurer des causes de la mésentente entre les deux époux et déployer leurs efforts en vue de la conciliation.

En cas de conciliation, les arbitres consignent l'accord dans le rapport qu'ils soumettent au cadi; dans le cas contraire, ils mentionnent les causes de la mésentente dans leur rapport.

Lorsque le cadi autorise la répudiation, il fixe le montant du cautionnement que le mari doit déposer à la caisse du tribunal, avant la réception par les adouls de la déclaration de répudiation : ce cautionnement est destiné à garantir l'exécution des obligations prévues à l'alinéa suivant.

Lors de l'homologation de l'acte de répudiation, le cadi rend d'office une ordonnance par laquelle il fixe la pension alimentaire de la femme pendant la retraite de continence, le lieu où est effectuée cette retraite, le don de consolation dû à l'épouse évalué compte tenu du préjudice éventuel subi par elle du fait d'une répudiation non justifiée, le paiement de l'arriéré de la dot, la pension alimentaire des enfants, et réglemente le droit de visite du père. Cette ordonnance est exécutoire sur minute et n'est susceptible d'aucun recours".

53. L'article 1248 du Dahir des obligations et contrats prévoit désormais parmi les créances privilégiées sur les meubles "le préjudice qui pourrait être causé à la femme, suite à une répudiation abusive".

d) Réforme de la tutelle

54. La réforme rompt avec le passé, puisque la mère, au décès du père, accède désormais à la tutelle légale. En effet, l'article 148 nouveau dispose que : "la représentation légale est assurée (dans l'ordre suivant) par :

a) Le père;

b) La mère majeure, en cas de décès du père ou de perte de capacité légale de celui-ci...;

c) Le tuteur testamentaire ou la personne qu'il délègue;

d) Le juge des tutelles;

e) Le tuteur datif.

"Sont considérés comme walis (tuteurs légaux) le père, la mère et le juge des tutelles."

"Sont considérés comme tuteurs testamentaires, le tuteur désigné par le père ainsi que le délégué de ce tuteur."

"Est considéré comme tuteur datif, la personne désignée par le juge des tutelles."

L'article 148, alinéa 2 énonce après avoir conféré la tutelle légale à la mère majeure "Toutefois, la mère ne peut aliéner les biens (immeubles) du mineur qu'après autorisation du juge des tutelles".

e) Réforme de la pension alimentaire

55. La nouveauté réside dans le recours à un expert pour évaluer la pension. C'est ainsi que l'article 119 de la Moudouana révisée énonce que "Pour l'évaluation de la nafaga (pension alimentaire) et de ses accessoires, il est tenu compte, en se référant à une moyenne, des ressources du mari, de la situation de l'épouse et du cours des prix. L'évaluation sera faite par la personne désignée par le juge. Il sera statué en la forme de référé. La

première décision rendue en la matière restera exécutoire jusqu'à l'extinction du droit à l'entretien ou jusqu'à sa modification par une autre décision. On observe l'introduction du recours à un expert, et conformément aux dispositions de l'article 179 du Code de procédure civile, la décision est exécutoire sur minute et nonobstant toute voie de recours. La réforme supprime aussi la périodicité des demandes de pensions alimentaires.

56. Qu'il s'agisse de la nafaqa de l'épouse, des enfants ou des père et mère, l'alinéa 2 bis de l'article 1248 du Dahir des obligations et contrats en fait une créance privilégiée sur les meubles.

57. La prévention, le traitement, l'éducation, la formation et l'insertion sociale des handicapés des deux sexes ont retenu l'attention du législateur (décret-loi No 1-92-30 du 10 septembre 1993).

2.1.2 Autres mesures juridiques

58. Le Code des investissements industriels octroie aux chefs d'entreprises industrielles, hommes ou femmes, un ensemble de mesures d'encouragement, dès qu'ils répondent aux conditions fixées par ce texte.

59. De même, l'autorisation maritale en vue de l'obtention du passeport a été supprimée.

60. Un projet de Dahir adressé au secrétariat général du Gouvernement par le Ministre du commerce et de l'industrie sous le No 274 du 14 avril 1993 a proposé l'abrogation des articles 6 et 7 du Code de commerce du 12 août 1913. L'article 6 exige l'autorisation du mari pour permettre à la femme d'exercer le commerce. Pour éviter aussi toute autre interprétation, l'article 19 du projet de Code de commerce pose clairement la liberté pour la femme mariée d'exercer le commerce.

61. Le projet du Code de travail prévoit l'abrogation également de l'autorisation du mari pour permettre à la femme d'exercer une activité salariée.

62. Dans le projet de Code de procédure pénale, les dispositions de l'article 336 ont été supprimées. La femme devait demander une autorisation au juge pour se constituer partie civile contre son mari.

63. Par ailleurs, dans la perspective de la réforme du Code pénal en cours, on envisage d'écarter toutes les dispositions contenant une quelconque discrimination à l'encontre des femmes.

64. Le décret relatif au conseil de famille prévu par le Dahir portant loi du 10 septembre 1993 (art. 156 bis) place les deux conjoints sur un pied d'égalité.

2.2 Mesures institutionnelles

2.2.1 Le Ministère chargé des droits de l'homme

65. Créé en novembre 1993, il concrétise l'intégration institutionnelle du respect, de la défense et de la promotion des droits de l'homme à la politique du Gouvernement.

66. Sa mission essentielle consiste à assurer la concertation avec les citoyens et les groupements, à instruire les requêtes et à inciter au respect des droits de l'homme. Il veille en outre à assurer la conformité du droit interne aux instruments internationaux et à diffuser la culture des droits de l'homme dans le corps social.

67. Dans sa conception et dans son action, le nouveau Ministère considère les droits de la femme comme partie intégrante des droits de l'homme et accorde une importance particulière aux droits de toutes les catégories de la société (femmes, enfants, troisième âge...).

2.2.2 La Commission parlementaire de la justice, de la législation et des droits de l'homme

68. L'adjonction des droits de l'homme au sein de cette commission est une nouveauté dans l'actuelle législature et témoigne de l'intérêt croissant que porte l'instance législative aux droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels de la personne humaine.

2.2.3 La cellule "Intégration de la femme au développement" au sein du Ministère d'État aux affaires étrangères et à la coopération

69. Son objectif essentiel et immédiat consiste à mobiliser le financement et l'expertise technique nécessaires pour les programmes et projets visant à rendre effectives la participation et l'intégration des femmes au processus de développement durable, et ce, à travers le Programme des Nations Unies pour le développement ou tout autre organisme approprié d'aide au développement.

2.2.4 Le mouvement associatif

70. En plus des 32 associations féminines, trois nouvelles ont été créées (Association marocaine des femmes progressistes, Ligue démocratique des droits de la femme et Association marocaine des droits de la femme). En plus des trois associations des droits de l'homme : la Ligue marocaine des droits de l'homme (1972), l'Association marocaine des droits de l'homme (1979) et l'Organisation marocaine des droits de l'homme (1988), une quatrième association a été créée : le Comité de défense des droits de l'homme (1993). Toutes ces associations possèdent des structures propres aux droits de la femme ou portent un intérêt particulier à la question féminine.

2.3 Actions

2.3.1 Enseignement des droits de l'homme

71. Suite à une recommandation faite à S. M. le Roi par le Conseil consultatif des droits de l'homme, on a introduit un cycle de conférences ou un enseignement des droits de l'homme dans divers instituts supérieurs de formation (École de perfectionnement des cadres du Ministère de l'intérieur à Kénitra, Institut royal de police à Kénitra, Commandement des écoles de la Gendarmerie Royale et École supérieure d'application relevant de la Gendarmerie Royale à Marrakech, Académie royale militaire de Meknès).

72. Depuis l'année universitaire 1991/92, un cours sur les droits de l'homme est enseigné à l'Institut national d'études judiciaires. Et dans ce cadre, l'Institut a organisé un colloque sur "L'État de droit et le rôle de la justice dans les pays du Maghreb", en collaboration avec l'Université De Paul de Chicago.

3. Y a-t-il des institutions ou autorités chargées de veiller au respect dans la pratique du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes? Et est-ce que des recours sont disponibles pour les femmes victimes de discrimination?

73. Dans la mesure où le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes est consacré par la Constitution, un traité international, un texte législatif ou réglementaire, toute violation de ce principe peut entraîner une action en justice, soit devant les juridictions de droit commun soit devant les tribunaux administratifs (lorsque c'est l'Administration qui est l'auteur de la discrimination).

74. En dehors de ces recours, il n'existe pas d'institutions spécialisées chargées de veiller au respect dans la pratique du principe de l'égalité entre les sexes.

4. Quelles méthodes sont employées pour promouvoir et assurer le plein développement et le progrès des femmes en vue de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits et libertés fondamentales dans tous les domaines sur la base de l'égalité avec les hommes?

75. Les méthodes employées sont diverses.

76. La régulation juridique, c'est-à-dire l'adoption de règles constitutionnelles législatives ou réglementaires consacrant l'égalité entre les sexes ou interdisant la discrimination. Le non-respect ou la violation de ces règles est judiciairement sanctionné.

77. L'éducation : un programme d'action établi en commun par le Ministère chargé des droits de l'homme et le Ministère de l'éducation nationale vise à l'élaboration des méthodes et outils pédagogiques susceptibles de permettre la diffusion au sein des écoles et lycées d'une culture des droits de la personne humaine.

78. Les médias mènent une action importante autant dans le domaine de la sensibilisation et de l'éducation ainsi que dans le domaine de la dénonciation des pratiques discriminatoires :

a) Journaux spécialisés (8 mars, Farah);

b) Collections d'ouvrages (Collectif 95, Maghreb Égalité; Collection Approches; Collection Femmes et Institutions; Collection Femmes Maghreb Horizon 2000; Collection Marocaines, citoyennes de demain);

c) Films (Poupées de roseaux; Noces de sang; Mille et une mains; Les portes du ciel; À la recherche du mari de ma femme);

d) Vidéo-clips (La mule indignée).

79. Toutes les associations féminines mènent des actions ponctuelles en direction des groupes féminins particulièrement vulnérables (femmes rurales, femmes très pauvres, femmes divorcées). L'alphabétisation, l'éducation civique, ménagère, sanitaire, la planification familiale, l'octroi de crédits, l'encouragement des coopératives, constituent des axes majeurs de leur travail bénévole.

80. L'intérêt de l'État pour les femmes vulnérables complète celui des associations. Pour ne donner que quelques exemples, le Ministère de l'agriculture et de la mise en valeur agricole joue un rôle primordial dans la promotion de la femme rurale : formation d'éducatrices, encouragement de coopératives et petits projets générateurs de revenus.

81. Le Ministère de l'emploi et des affaires sociales mène aussi des actions dans la même perspective : lutte contre l'analphabétisme, formation professionnelle dans 495 centres durant les années 1993-1994, dont 50 % se trouvent en milieu rural et où le nombre des bénéficiaires est de 14 633 encadrées par 3 321 monitrices, création de 104 coopératives de production dont bénéficient 6 667 jeunes filles, encouragement du volontariat féminin.

82. Au sein du Ministère de la justice, un intérêt croissant est porté à l'amélioration des conditions des prisonnières, qu'il s'agisse du volet sanitaire ou de l'assistance sociale, surtout pour les problèmes liés à l'état civil, les programmes d'alphabétisation ou la création de crèches à l'intérieur des prisons.

83. La politique de contrôle de la santé de la mère et de l'enfant et de la planification familiale est un souci quotidien du Ministère de la santé publique, qui déploie des efforts considérables dans ce domaine et obtient des résultats satisfaisants.

84. On peut soutenir que les efforts conjugués de l'État et des organisations non gouvernementales depuis la Conférence de Copenhague et surtout depuis la ratification de la Convention par le Maroc visent à sensibiliser davantage le corps social à cette culture de droits de l'homme axée sur la

non-discrimination. Naturellement, beaucoup de choses restent à faire, surtout dans le monde rural et en direction des groupes féminins les plus vulnérables.

85. Il est à noter par ailleurs que le rôle des partis politiques dans la sensibilisation et la promotion de la femme est non négligeable. Ces partis comprennent, en effet, des instances féminines très actives qui participent aux différentes manifestations nationales et internationales ayant trait à la promotion des droits de la femme. Elles organisent également des campagnes de sensibilisation de l'opinion publique à la condition féminine.

5. Est-ce que les dispositions de la Convention peuvent être invoquées devant les tribunaux ou les autorités administratives et être appliquées directement par eux ou doivent-elles être traduites auparavant en lois ou en règlements administratifs pour pouvoir être appliquées par les autorités intéressées?

86. La Convention n'a pas à être traduite en lois ou en règlements administratifs. En effet, le Maroc appartient au groupe de pays qui incorporent directement les conventions ratifiées au droit positif. En conséquence, les dispositions de la Convention peuvent être invoquées devant les juridictions ou autorités administratives.

DEUXIÈME PARTIE

1. Dispositions constitutionnelles, législatives, administratives ou autres en vigueur

1.1 Droits civils

87. Du fait que la famille est l'élément fondamental de toute la société, elle reçoit au Maroc une attention particulière de la part des pouvoirs publics, des organisations non gouvernementales et d'associations bénévoles et occupe une place importante dans les programmes de développement économique et social du pays. Cette action concertée a pour objectif de promouvoir les conditions de vie des individus qui composent la famille et de leur assurer le bien-être économique, social et culturel.

88. Depuis la mise en vigueur du livre premier du Code de statut personnel, un âge matrimonial est fixé par le législateur à la candidate au mariage. D'après l'article 8, alinéa 2 de la Moudouana en effet, la fille ne peut se marier avant l'âge de 15 ans révolus. Aucune dispense d'âge n'est prévue. L'article 12, alinéa 4, de la Moudouana pose le principe que le tuteur (wali), qu'il soit le père ou non, ne peut obliger la fille nubile à contracter mariage sans qu'elle ait donné son consentement et son autorisation préalable. Ce consentement est complété par celui du tuteur matrimonial si la fille, bien qu'ayant l'âge matrimonial, n'a pas encore atteint l'âge de la majorité civile. Le tuteur peut invoquer la mésalliance (art. 14 de la Moudouana). Si le tuteur refuse de donner son consentement et si le désaccord persiste entre la candidate au mariage et le wali, le juge est saisi (art. 9 de la Moudouana). En cas de persistance du tuteur matrimonial dans son refus abusif, le juge donne la fille en mariage, selon ce qui est prévu à l'article 13 du Code de statut personnel.

L'accord de la femme au mariage ne doit pas être vicié et ne peut être subordonné à une condition ou à un terme. On s'explique alors les dispositions des articles 2 et 3 de la Moudouana relatives aux fiançailles qui ne valent pas mariage. Cependant, la femme peut assortir son consentement de certaines clauses qui ne sont pas contraires à l'essence du mariage, lors de la rédaction de l'acte dressé par les adouls (témoins-notaires) et homologué par le juge (cadi-notaire).

89. La femme a droit à la dot et à l'entretien qui sont à la charge du mari. Le droit à la pension alimentaire prend fin par le décès de l'époux, ou par une décharge émanant de l'épouse, ou lorsque l'épouse, ayant été l'objet d'une répudiation révocable, quitte le domicile où doit s'effectuer sa retraite légale, sans motif valable et sans le consentement de son époux. Quelles sont les sanctions civiles en cas de défaut d'entretien?

90. La femme a le choix : ou bien elle poursuit en justice l'exécution de cette obligation, ce qui se traduira par la condamnation du mari à lui payer une pension alimentaire en espèces, ou bien elle invoque le défaut d'entretien dans une action en divorce. Le défaut d'entretien de la femme par son mari est un des aspects également du délit d'abandon de famille, réprimé par le Code pénal.

91. Sur l'obligation d'entretien, l'article 179 du Code de procédure civile dit : "Il est statué en forme de référé sur les demandes de pension alimentaire. Les décisions en cette matière sont exécutoires sur minute et nonobstant toutes voies de recours..." L'adjonction d'un alinéa 2 bis à cet article a fait l'objet d'un débat lors de la législature 1972-1978. Ce texte (Dahir du 18 avril 1979) permet au juge, dans le délai d'un mois à compter de la demande, d'ordonner l'attribution, à qui de droit, d'une pension alimentaire provisoire en tenant compte du bien-fondé de ladite demande et des preuves fournies à son appui, en attendant, bien entendu, qu'il soit statué sur le fond.

92. Le législateur opte pour le principe de la séparation des biens entre les époux (art. 35). Le mariage n'entraîne effectivement aucune communauté des biens. L'épouse conserve l'administration et la disposition de ses propres biens. Pour ce qui est des actes d'administration, la capacité de la femme mariée est entière. Elle peut accomplir tous les actes en vue de la gestion et de la conservation de son patrimoine. Pour ce qui est des actes de disposition, il en est de même. La Moudouana n'a pas repris une exception prévue par le rite malékite (l'épouse ne pouvant disposer gratuitement par donation de plus du tiers de son patrimoine sans l'autorisation de son mari). En conséquence, la capacité de la femme mariée est totale et en ce qui concerne la séparation des patrimoines, l'article 39 de la Moudouana règle les cas de contestations au sujet de la propriété des objets mobiliers du domicile conjugal. "En l'absence de preuve certaine, il sera fait droit, aux dires du mari, appuyés par serment, pour les objets d'un usage habituel aux hommes et aux dires de l'épouse, après serment, pour les objets qui habituellement sont à l'usage des femmes. Les objets qui sont utilisés indistinctement par les hommes et par les femmes seront, après serment de l'un et de l'autre époux, partagés entre eux".

93. Par ailleurs, l'article premier de la Moudouana retient le principe du fiqh, selon lequel le mari est chef de famille. Partant, l'épouse doit obéissance au mari conformément aux convenances (art. 36, al. 2).

94. La Moudouana ne parle pas du pouvoir de correction que peut exercer le mari sur son épouse. Elle se contente (art. 1 et 34, al. 2) de rappeler l'esprit qui doit régner au sein du couple (bons rapports, affection, respect mutuel). Mais si le mari bat sa femme, celle-ci peut demander le divorce pour sévices (art. 56 de la Moudouana). Le mari a un droit de regard sur les décisions relatives à la vie privée de son épouse et celles concernant le ménage. C'est lui qui fixe le domicile conjugal. La femme doit déférence aux parents du mari.

95. Le droit marocain véhicule une autre discrimination en faveur de l'homme. L'article 29 de la Moudouana dispose qu'il est interdit pour un homme d'avoir à la fois plus de quatre épouses. La tétragamie est théoriquement possible. La femme au contraire est astreinte à la monogamie. La femme a le droit de stipuler dans l'acte de mariage que son mari s'engage à ne pas lui adjoindre une coépouse et à lui reconnaître le droit de demander la dissolution du mariage au cas où cet engagement serait violé. Même au cas où la femme ne se serait pas réservé le droit d'option et que son mari contracte un nouveau mariage, elle peut saisir le juge, qui appréciera le préjudice qui lui est causé par la nouvelle union. L'article 35, alinéa 2 du même texte, prévoit l'égalité de traitement entre les épouses en cas de polygamie. Et selon les termes de l'article 119, alinéa 2, le mari ne peut loger une coépouse dans la même maison que son épouse, sans le consentement de celle-ci. L'ensemble de ces dispositions est à compléter par les réformes introduites par le Dahir portant loi du 10 septembre 1993 qui change les termes des problèmes en subordonnant la polygamie à autorisation judiciaire.

96. En droit marocain, l'épouse de nationalité marocaine ne peut conférer sa nationalité à son mari (à la différence de l'époux marocain). En revanche, l'allégeance perpétuelle de fait pèse aussi bien sur l'homme que la femme.

97. Plusieurs voies de dissolution du mariage existent : divorce judiciaire, droit d'option (tamliq), répudiation par consentement mutuel et compensation (Khol), et répudiation unilatérale prononcée par le mari. Sur ces questions, les dispositions de la Moudouana et du Code de procédure civile ont été réformés par les dahirs portant loi du 10 septembre 1994.

98. Sur le terrain pénal, sont réprimés l'outrage public à la pudeur, l'homosexualité, les relations sexuelles hors mariage, l'aide à la prostitution et la pratique de la prostitution, le proxénétisme, le racolage public, la débauche ou la corruption de mineurs, le détournement de mineures, l'attentat à la pudeur, le viol, etc. Le législateur marocain s'efforce de protéger l'éthique sexuelle.

99. Une discrimination est à relever dans le Code pénal à propos de la répression de l'adultère. Cette infraction est visée spécialement par l'article 491, alinéa 1. La même sanction est prévue aussi bien pour l'épouse que pour l'époux convaincu d'adultère. Cette égalité est rompue au niveau de l'excuse légale en cas de meurtre, blessures et coups, prévue seulement au profit de l'époux qui découvre son épouse en flagrant délit d'adultère (art. 418). Une autre inégalité entre les sexes est à relever. En principe, la poursuite pour adultère n'est possible que sur plainte du conjoint offensé (art. 491, al. 1). Toutefois, lorsque le mari est éloigné du territoire du Royaume, la femme qui, de notoriété publique, entretient des relations adultères

peut être poursuivie d'office à diligence du Ministère public (art. 491, al. 2). L'inverse n'est pas prévu.

100. La procréation est un des buts du mariage. Le texte de la Moudouana considère que le mariage a pour but le désir de procréation (art. 1), réserve une place de choix à la puberté, à la consommation du mariage, à la période de continence, exige la cohabitation entre époux (art. 43, al. 1) et énumère parmi les droits de la famille le rattachement aux époux des enfants nés du mariage (art. 34, al. 4). L'âge matrimonial est peu élevé (15 ans pour la fille). Des institutions natalistes sont maintenues (polygamie et répudiation). Le divorce pour vice touchant les organes génitaux est permis (art. 54). La jurisprudence a interdit la clause de célibat imposée à une hôtesse de Royal Air Maroc. Le Code pénal réprime la castration, l'avortement et l'infanticide.

101. Les modes de preuve admis pour l'établissement de la filiation sont en droit marocain : la présomption de paternité légitime, l'aveu du père, le témoignage de deux adouls établissant que l'enfant est bien le fils du mari et qu'il est né des rapports conjugaux des époux (art. 89 de la Moudouana). L'alinéa 1 de l'article 83 de ce même Code prévoit les effets de la filiation légitime paternelle.

102. En revanche, la filiation naturelle par le canal du père n'existe pas. L'enfant naturel ne peut jamais être rattaché à son père, ni par une reconnaissance volontaire du père, ni par une reconnaissance forcée. La filiation naturelle ne produit effet qu'entre l'enfant et la mère (art. 83, al. 2 de la Moudouana). La mère célibataire peut conférer son nom à son enfant, à condition d'obtenir une autorisation écrite de son père ou de ses frères.

103. La jurisprudence écarte la preuve de la filiation fondée sur l'état civil (Dahirs de 1919 et 1950, tels que modifiés) et le désaveu de paternité basé sur le recours à la science.

104. Parallèlement, le droit marocain reconnaît la kafala (institution qui consiste à subvenir aux besoins d'un enfant abandonné) mais ne reconnaît pas l'adoption.

105. L'entretien de l'enfant incombe en principe au père. Le droit à la nafaqa subsiste pour la fille jusqu'à ce que son entretien incombe à son mari et pour le garçon jusqu'à ce qu'il devienne pubère, censé et capable de gagner sa vie. Mais si le garçon poursuit ses études, le droit à l'entretien subsiste jusqu'à ce que ces dernières prennent fin ou jusqu'à l'âge de la majorité.

106. Se ralliant à l'école hanéfite, l'article 129 de la Moudouana oblige la mère riche à pourvoir aux besoins de ses enfants lorsque le père n'a pas les moyens d'entretenir ses enfants. Cette obligation n'incombe cependant qu'à titre exceptionnel à la mère. Elle est libérée de cette charge dès que le père revient à meilleure fortune. Le délit d'abandon de famille est sanctionné par le Code pénal (art. 479 à 482).

107. La garde consiste à préserver l'enfant, dans la mesure du possible, de ce qui pourrait lui être préjudiciable, à l'élever et à veiller à ses intérêts. Elle est régie par les articles 99 à 109.

108. Comme on l'a vu, ces dispositions ont été réformées par le Dahir portant loi du 10 septembre 1993, qui a revu aussi la tutelle légale.

109. Le livre 6 de la Moudouana traite des successions. L'idée maîtresse adoptée par ce texte est qu'on ne peut changer l'ordre légal des successions fixé par le Coran. La loi a indiqué les héritiers, fixé à chacun sa part et déterminé leur situation respective.

110. Le système actuel est bâti sur la règle du double : à égalité de parenté par rapport au défunt, le sexe féminin reçoit la moitié de la part réservée au sexe masculin conformément aux prescriptions formelles du Coran.

1.2 Droits politiques

111. Le peuple marocain a adopté par référendum du 4 septembre 1992 une constitution révisée (promulguée par Dahir No 1-92-155 du 9 octobre 1992) qui constitue une nouvelle étape dans l'édification d'un Maroc moderne.

112. Cette constitution renforce l'État de droit dans la mesure où, en plus des dispositions protégeant les libertés individuelles et collectives dont le Maroc s'est doté au lendemain de son indépendance, elle proclame solennellement l'attachement du Maroc aux droits de l'homme tels qu'ils sont universellement reconnus.

113. La Constitution marocaine contient un certain nombre de dispositions qui garantissent les droits reconnus par les instruments internationaux. C'est le cas, entre autres, de l'article 5, qui dispose que tous les Marocains sont égaux devant la loi, de l'article 9, qui énonce que la Constitution garantit à tous les citoyens la liberté de circuler et de s'établir, la liberté d'opinion, d'expression sous toutes ses formes, la liberté d'association et d'adhésion en toute liberté aux organisations syndicales et politiques. Il en est de même de l'article 10, qui protège le droit à la vie privée, et de l'article 15, qui garantit le droit à la propriété.

114. Les droits politiques de la femme sont ainsi énoncés clairement dans la Constitution et dans les conventions internationales ratifiées par le Maroc.

115. L'article 8 de la Constitution proclame que "l'homme et la femme jouissent des droits politiques égaux. Sont électeurs tous les citoyens majeurs des deux sexes jouissant de leurs droits civils et politiques".

116. De même, l'article 12 de la Constitution considère que "tous les citoyens peuvent accéder, dans les mêmes conditions, aux fonctions et emplois publics".

117. Le Dahir du 24 février 1958 portant statut général de la fonction publique précise qu'aucune distinction n'est faite entre les sexes pour l'application du statut général, sous réserve des dispositions résultant des statuts particuliers.

118. Le droit positif reconnaît le principe de l'égal accès des citoyens aux emplois et fonctions publics. Toutefois, ce principe connaît aussi bien des dérogations légales que des atteintes de fait.

119. Selon l'article premier, alinéa 1 du statut général de la fonction publique, "tout Marocain a le droit d'accéder dans des conditions d'égalité aux emplois publics".

120. À la suite des Constitutions de 1962 et 1970, la Constitution du 10 mars 1972, révisée en 1992, proclame (art. 13) que "tous les citoyens ont également droit à l'éducation et au travail".

121. Parallèlement à cette consécration constitutionnelle du principe de l'égal accès, le Maroc a signé la Convention sur les droits politiques de la femme, ouverte à la signature des États Membres des Nations Unies (1953).

122. L'article premier, alinéa 2, du statut général de la fonction publique ouvre à l'Administration la possibilité de déroger au principe de l'égal accès. Cet article ajoute en effet que "Sous réserve des dispositions qu'il prévoit ou résultant des statuts particuliers, aucune distinction n'est faite entre les deux sexes pour l'application du présent statut".

123. Le statut général ne nous éclaire pas sur la justification des dérogations au principe de l'égal accès qui seraient contenues dans des textes particuliers. En tout cas, il y a lieu d'illustrer les dérogations de droit au principe par des exemples. [En annexe* figurent d'autres textes.]

124. Tout d'abord, le décret royal du 9 mars 1967 portant statut particulier du personnel du Ministère des postes, des télégraphes et des téléphones réserve certaines fonctions à l'un ou l'autre sexe : "Les facteurs recrutés ... parmi les candidats masculins..." (art. 3), alors que le cadre des surveillants est réservé expressément au sexe féminin (art. 15). À son tour, l'article 36, alinéa 2, précise qu'eu égard à la nature des tâches à remplir, certaines branches ou spécialités peuvent être réservées aux candidats de l'un ou l'autre sexe.

125. Dans le cadre de la généralisation de la carte d'identité nationale et de la mise sur ordinateur des données techniques se rapportant à cette réalisation, la Direction générale de la sûreté nationale a dû faire également appel au sexe féminin. À cet effet, un décret du 8 juillet 1977 est venu compléter l'article 45 du statut particulier de ce personnel ainsi : "À titre transitoire, et pour une période de cinq années à compter de la date d'effet du présent décret, le directeur général de la sûreté nationale peut ... recruter ... les techniciens des deux sexes nécessaires au fonctionnement de ses services".

126. Qu'il s'agisse de la police ou de l'administration des douanes, les femmes sont exclues des services actifs.

127. Toujours dans le cadre des statuts dérogatoires, l'exercice de la fonction de sapeur-pompier reste le privilège des hommes.

* Les annexes ne sont pas comprises dans le présent rapport.

128. De même, à l'analyse des dispositions des statuts relatifs aux personnels qui sont exclus du champ d'application du statut général de la fonction publique, il ressort que le statut des personnels des forces auxiliaires ne parle pas du personnel féminin. Ceci à la différence des textes sur le personnel militaire non-officier et officier.

129. Le décret royal du 10 février 1966 fixe les conditions de recrutement et de rémunération du personnel militaire féminin du service de santé et de l'action sociale des Forces armées royales.

130. Un arrêté du Ministre d'État chargé de la défense nationale du 24 mai 1966 est venu à son tour fixer la liste des fonctions spécialisées pouvant être exercées par les personnels militaires féminins du service de santé et de l'action sociale des Forces armées royales en ces termes : "Les fonctions spécialisées pouvant être exercées par les personnels militaires féminins non officiers du Service de santé et de l'action sociale des Forces armées royales sont : Service de santé : élève médecin, pharmacienne, sage-femme, élève infirmière, infirmière certifiée, brevetée élémentaire, brevetée supérieure, brevetée supérieure de spécialité, aide-infirmière, secrétaire médicale; Service de l'action sociale : élève assistante sociale, aide-assistante sociale".

131. Pour les officiers, l'article 38 bis, ter et quater du Dahir du 17 mai 1958 traite du personnel féminin. Conformément aux dispositions de l'article 38 ter, un arrêté du Ministre de la défense nationale, major général des Forces armées royales du 30 mars 1972, a fixé la liste des fonctions spécialisées pouvant être exercées par les personnels féminins ayant rang d'officier, mais l'article premier a visé le Service de santé seulement (médecin, pharmacien, chirurgien-dentiste, vétérinaire). Cette lacune a été comblée par un arrêté du Premier Ministre du 19 mai 1976 qui a ajouté le Service de l'action sociale (assistante sociale). Parallèlement aux dérogations légales, il exige les atteintes de fait.

132. Aucune disposition du Dahir du 1er mars 1963 portant statut particulier des administrateurs du Ministère de l'intérieur, n'interdit explicitement l'accès des femmes aux fonctions d'agent d'autorité. En fait, aucune femme n'exerce cette fonction.

133. On peut citer un autre exemple. Le décret royal du 2 février 1964 portant statut particulier du corps de l'Inspection générale des finances n'interdit pas formellement l'admission des femmes. Bien que les femmes remplissent les conditions exigées pour être candidates à ce corps, en fait, celui-ci demeure réservé au sexe masculin.

134. Nous ajouterons enfin comme exemple le corps des préposés forestiers, où la femme est éliminée en fait, encore une fois, pour les raisons suivantes : vie isolée en forêt, endurance, tournées à cheval...

135. Parallèlement au principe d'égal accès qui subit des dérogations légales et des atteintes de fait, le statut général de la fonction publique prévoit d'autres conditions au recrutement.

136. L'article 21 du statut général de la fonction publique pose des conditions au recrutement dans la fonction publique en ces termes : "Nul ne peut être nommé à un emploi public : 1) s'il ne possède la nationalité marocaine, 2) s'il ne jouit de ses droits civiques et s'il n'est de bonne moralité, 3) s'il ne remplit des conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction".

137. L'alinéa 4 de ce même texte ajoute une autre condition : "s'il ne se trouve pas en position régulière au regard de la loi relative au service militaire". Mais il découle de la lecture de l'article premier du décret royal du 9 juin 1966 portant loi relative à l'institution du service militaire que cette condition ne s'applique pas aux candidats de sexe féminin lors du recrutement dans la fonction publique.

138. Cependant, en vertu des dispositions du Dahir portant loi du 13 août 1973, le sexe féminin est assujetti à l'accomplissement des obligations découlant de l'institution du service civil.

139. Pour accéder à un emploi public, des limites d'âge visant les deux sexes sont imposées par le statut général de la fonction publique. Ces limites d'âge peuvent constituer en fait un obstacle pour les femmes qui désirent veiller personnellement à l'éducation de leurs enfants et exercer un emploi public, une fois leurs enfants élevés.

140. C'est l'article 22 du statut général de la fonction publique qui détermine les modalités du recrutement. L'accès aux différents cadres s'effectue soit à la suite du concours sur épreuves ou sur titres, soit à la suite des épreuves d'un examen d'aptitude professionnelle ou de l'accomplissement d'un stage probatoire.

141. Le décret royal du 22 juin 1976 qui régit d'une manière générale l'organisation des concours et examens dans l'ensemble des services dispose que les candidats ne peuvent se présenter à un concours ou à un examen plus de trois fois.

142. La modalité du recrutement qui tend à se généraliser pour l'accès aux cadres moyens ou subalternes est celle du concours. Le système du concours présente pour les femmes l'assurance d'une égalité de chances avec les candidats du sexe opposé. En effet, les épreuves du concours assurent l'égalité de tous devant le service public. Cette procédure présente des avantages certains par rapport à l'embauche dans le secteur privé. Ainsi, théoriquement, l'absence de discrimination entre les citoyens et entre les sexes, du moins dans le cadre des épreuves écrites, est assurée.

143. Pour l'accès à de nombreux cadres supérieurs, la fonction publique procède le plus souvent au recrutement sur titre parmi les lauréats du cycle normal d'études de l'École nationale d'administration avant sa réforme ou de certains établissements spécialisés créés par l'État.

144. L'accès par concours à certaines fonctions est limité aux candidats titulaires de certains diplômes (licence ou diplôme équivalent).

145. Aucune discrimination ne peut être effectuée entre les femmes et les hommes durant le déroulement de la carrière, ni sur le plan de l'avancement, ni sur le plan de la rémunération. En fait, les femmes bénéficient beaucoup moins que les hommes des différentes perspectives offertes aux fonctionnaires pour améliorer leur situation. Ces inégalités de fait dans le déroulement de la carrière, ajoutées au niveau bas du recrutement féminin dans la fonction publique, ont pour résultat d'entraver la carrière de la femme fonctionnaire.

146. Comme pour le principe de l'égal accès durant le déroulement de la carrière, la femme fonctionnaire est soumise au même statut que son collègue de sexe masculin. Bien que le principe soit l'égalité des sexes, en fait, il en va autrement.

147. On pénètre ici dans un champ où il est difficile de s'abriter derrière des preuves irréfutables. Il est permis de dire que, d'une manière générale, la présence de la femme aux côtés de l'homme n'a pas encore été acceptée par tous les fonctionnaires dont un bon nombre reste prisonnier des préjugés archaïques. Pour que le déroulement de sa carrière se fasse de manière satisfaisante, la femme doit faire ses preuves au quotidien.

148. Le statut général offre à tous les fonctionnaires différentes perspectives d'amélioration de leur condition. Il est difficile d'appréhender les inégalités entre les carrières féminines et masculines. Pourtant, il est permis de constater que la carrière du personnel féminin se poursuit, très généralement, à l'ancienneté. Les femmes poursuivent une carrière de type linéaire. Elles avancent d'échelon à échelon, sans changer de grade (ou de classe). L'avancement d'échelon à échelon est fonction de l'ancienneté et de la notation du chef hiérarchique. Bien évidemment, ceci est applicable à tout fonctionnaire. En effet, en vertu des dispositions du décret du 8 juillet 1963, même le fonctionnaire le plus mal noté arrivera à franchir les 10 échelons correspondant à l'échelle où il est placé avec, cependant, une ancienneté maximale de 31 ans. En revanche, le fonctionnaire le mieux noté franchira ces mêmes échelons avec une ancienneté minimale de 21 ans. Même cette seconde voie est longue. C'est pourtant la situation de la plupart des femmes fonctionnaires.

149. Par ailleurs, deux moyens permettent d'avancer de grade : la promotion au choix et le concours (ou examen professionnel).

150. Les femmes ne bénéficient que rarement des promotions aux choix. L'appréciation de l'autorité hiérarchique et les délibérations des commissions administratives paritaires, composées en majorité d'hommes dont l'intervention est obligatoire pour tout avancement, seraient en fait plus favorables aux hommes qu'aux femmes.

151. C'est pour cela que la promotion par le biais du concours reste la voie qui assure le mieux, théoriquement, l'égalité entre les fonctionnaires. En outre, ouvert aux fonctionnaires dès le quatrième échelon, l'examen d'aptitude professionnelle et le concours permettent un avancement de grade rapide à ceux qui réussissent alors que le fonctionnaire proposé pour un avancement de grade par son supérieur hiérarchique ne peut bénéficier de cette promotion au choix qu'à la condition d'avoir atteint le huitième échelon de son grade.

152. Le nombre des femmes chefs de service et même chefs de section est peu élevé. De toute évidence, l'entrée récente des femmes dans la fonction publique et le niveau, généralement moyen sinon bas, de leur recrutement ne jouent pas en leur faveur. D'un autre côté, la promotion des fonctionnaires, quel que soit leur sexe, récemment recrutés, est gênée par les structures d'âge du personnel de la fonction publique.

153. Par ailleurs, en raison du sexe de la femme, on assiste à une adaptation de la réglementation à la condition de la femme.

154. Durant le déroulement de sa carrière, à certains moments de sa vie, la femme fonctionnaire est contrainte de renoncer à son travail. Le statut général de la fonction publique a prévu en faveur de la femme mariée et mère de famille un statut qui devrait lui permettre de concilier ses occupations professionnelles avec ses obligations familiales.

155. Quoiqu'inspiré du statut général français de 1946 et de 1959, le statut général est resté figé, particulièrement en ce qui concerne ses dispositions à caractère social. Selon les termes de l'article 46 du statut général de la fonction publique et en dehors des autres congés "le personnel féminin bénéficie d'un congé de maternité avec traitement d'une durée de 10 semaines". Les modalités d'application de ce texte ont été fixées par un décret royal du 12 mars 1966. Il découle de ce texte que l'intéressée est placée en congé de maternité obligatoirement quatre semaines avant la date présumée de l'accouchement (art. 1, al. 1). Elle est tenue de produire à son administration un certificat de grossesse au troisième, sixième et huitième mois de son état de grossesse, le dernier certificat devant mentionner la date présumée de l'accouchement (art. 2). Le décret royal du 12 mars 1966 ajoute que quelle que soit la date réelle de l'accouchement, le congé de maternité prend fin 10 semaines après son point de départ (art. 1, al. 2). Dans le cas d'accouchement prématuré, la durée du congé de maternité est comptée du jour de l'accouchement (art. 3).

156. Les congés de maternité comportent le versement de la totalité du traitement et sont assimilés à une période d'activité. La femme fonctionnaire peut prétendre durant l'année de son congé de maternité à l'octroi de son congé annuel.

157. La fonctionnaire est privilégiée par rapport à la femme soumise à la législation sociale. Affirmer qu'elle est favorisée par rapport au fonctionnaire, c'est ignorer la justification biologique du congé de maternité et le caractère social indéniable de la maternité.

158. Aussi convient-il, soutiennent les organisations non gouvernementales féminines, que la société reconnaisse sans réserve, cela en supportant toutes les charges qui peuvent en découler et surtout en éliminant toute discrimination possible à l'encontre des femmes fondée sur des absences consécutives à la maternité.

159. Du reste, si la durée d'interdiction de l'emploi des femmes fonctionnaires prévue pour quatre semaines pour la période antérieure à l'accouchement paraît suffisante, aussi bien pour la protection de la santé de la femme enceinte que

celle de l'enfant qui va naître, il n'en est pas de même pour la durée du congé postérieur à l'accouchement. La raison est simple, selon les organisations non gouvernementales féminines.

160. Même si l'on considère que les problèmes qui se posent après la naissance des enfants doivent intéresser le couple, en fait, c'est la femme qui s'occupe principalement, sinon toute seule, du nourrisson. C'est pour cela que deux solutions sont possibles : ou bien il faudrait allonger la durée du congé postérieur à l'accouchement (ceci est d'autant plus nécessaire que les mesures d'aide de l'État en faveur des mères de famille (crèches ...) laissent à désirer), ou bien répartir les charges domestiques de manière plus égalitaire.

161. Selon l'article 59 du statut général, il existe à l'égard du personnel féminin une disponibilité spéciale. La mise en disponibilité est accordée de droit à la femme fonctionnaire, et sur sa demande, pour élever un enfant de moins de cinq ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus. Cette mise en disponibilité ne peut excéder deux années mais peut être renouvelée aussi longtemps que se trouvent remplies les conditions requises pour l'obtenir. Lorsque la femme fonctionnaire a la qualité de chef de famille, elle continue à percevoir les allocations familiales dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

162. L'article 60 du même statut ajoute que la mise en disponibilité peut être accordée également, sur sa demande, à la femme fonctionnaire pour suivre son mari si ce dernier est astreint à établir sa résidence habituelle, en raison de sa profession, en un lieu éloigné de celui où sa femme exerce des fonctions. Dans ce cas, la durée de la disponibilité prononcée également pour une période de deux années renouvelable ne peut excéder 10 années au total.

163. Dans cette hypothèse, l'Administration ne peut refuser la mise en disponibilité à la femme qui, remplissant les conditions, en fait la demande. En revanche, la mise en disponibilité sur la demande du fonctionnaire en cas d'accident ou de maladie grave du conjoint ou d'un enfant (art. 58, al. 1 du statut général) peut être refusée pour des raisons de service.

164. En dehors des congés légaux de maternité ou de maladie et des congés administratifs annuels, les femmes fonctionnaires n'ont le choix qu'entre un travail permanent à temps complet (en activité ou en service détaché) ou leur mise en disponibilité.

165. L'alinéa 2 de l'article 7 du Dahir du 12 mai 1950 portant réforme du régime des pensions civiles chérifiennes prévoyait en faveur des femmes fonctionnaires un abaissement de l'âge exigé pour le droit à la pension d'un an pour chacun des enfants qu'elles ont eus.

166. De même, il ouvrirait la possibilité d'une jouissance immédiate de la pension civile "lorsque les intéressées sont mères de trois enfants vivants ou décédés par faits de guerre, ou lorsqu'il est justifié ... qu'elles-mêmes ou leur conjoint sont atteints d'une infirmité ou maladie incurable, les plaçant dans l'impossibilité d'exercer les fonctions" (art. 15, par. 1, al. 2).

167. Ces dispositions n'ont pas été reprises par la loi du 10 décembre 1971 instituant un régime de pensions civiles. En effet, la possibilité de réduction d'âge n'existe plus pour les femmes; il y a égalité de devoirs pour les fonctionnaires des deux sexes, qui subissent les mêmes retenues sur le traitement et autres émoluments pour constitution du droit à pension.

168. La loi permet désormais à la femme fonctionnaire de bénéficier d'une retraite anticipée après 15 ans d'ancienneté au lieu de 21 ans (Dahir du 9 novembre 1992), traduisant par là l'adaptation de la législation à la condition particulière de la femme.

169. Les articles 7 et 8 de la Convention traitant de la vie politique et publique y insèrent la nationalité. Le Code de la nationalité marocaine est la projection de la vision juridique du couple telle que conçue par la Moudouana. Le rôle de la mère est ici secondaire. En effet, l'enfant né d'une mère marocaine et d'un père inconnu est marocain (art. 6, al. 2 du Code de nationalité marocaine). Dans le même sens, l'enfant né au Maroc d'une mère marocaine et d'un père apatride est marocain (art. 7, al. 1). La mère attribue la nationalité marocaine à son enfant dans des circonstances exceptionnelles. De même, l'enfant né au Maroc d'une mère marocaine et d'un père étranger peut acquérir la nationalité marocaine. Il faut qu'il ait une résidence habituelle et régulière au Maroc et déclare vouloir acquérir la nationalité marocaine et ce, dans le délai de deux ans précédant sa majorité.

1.3 Droits économiques et sociaux

170. Selon l'article 13 de la Constitution du Royaume du Maroc, tous les citoyens ont également droit à l'éducation et au travail.

171. Sur le plan international, le Maroc est lié par le Pacte international des droits économiques, sociaux et culturels et les conventions suivantes de l'Organisation internationale du Travail :

- No 4 : Travail de nuit (femmes), adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail (première session, Washington, 28 novembre 1919, telle qu'elle a été modifiée par la Convention portant révision des articles finals de 1946. Ratifiée par le Maroc le 13 juin 1956.
- No 19 : Égalité de traitement (accident du travail)
- No 41 : Travail de nuit (femmes), révisée. Ratifiée par le Maroc le 20 mai 1957
- No 45 : Travaux souterrains (femmes). Ratifiée par le Maroc le 20 septembre 1956
- No 100 : Égalité de rémunération
- No 111 : Discrimination (emploi et profession)
- No 89 : Travail de nuit (femmes et enfants, industrie) révisée

/...

- No 103 : Protection de la maternité (révisée)
- No 156 : Égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : travailleurs ayant des responsabilités familiales.

172. Les conventions ne visant pas spécifiquement les femmes sont annexées au présent document*. S'agissant du droit du travail, même si le droit positif interdit le travail des mineurs, des violations du droit existent dans des ateliers et fabriques de tapis. Des obstacles de nature juridique existent. La loi ne confère pas à l'inspection du travail des pouvoirs susceptibles d'assurer le respect de l'application du droit et la protection des salariés. Bien entendu, les salariés de sexe féminin sont plus exposés aux violations.

173. La procédure de rédaction des procès verbaux ne constitue pas un moyen dissuasif pour l'employeur; la procédure devant la justice est lente. Le montant des amendes est faible. La sanction allant jusqu'à la fermeture de l'entreprise est plutôt rare.

174. Sur le plan technique, l'inspection du travail véhicule des travers : nature de formation, surcharge, nombre peu élevé des hommes, manque de moyens matériels...

175. Ceci est confirmé par une étude récente du PIACT, mais un avant-projet de réforme du Code du travail a élevé les sanctions, surtout en cas de récidive (art. 357). L'article 362 vise l'emploi des enfants et des femmes. Il prévoit, en cas de violation répétée, la publication et l'affichage du jugement.

176. Sur le plan interne, les dispositions protectrices concernent la santé et la moralité, les horaires de travail et la maternité de la femme salariée. Le législateur interdit les travaux dangereux et immoraux à la femme et impose aux employeurs l'aménagement des locaux où elle travaille.

177. Pour les travaux dangereux, la législation actuelle interdit aux femmes certains travaux considérés comme dangereux. C'est ainsi que le Dahir du 2 juillet 1947 portant réglementation du travail prévoit, dans son article 36, que des arrêtés détermineront :

a) Les différents genres de travail présentant des causes de danger ou excédant les forces ... qui seront interdits aux femmes;

b) Les conditions spéciales dans lesquelles ces différentes catégories de travailleurs pourront être employés dans les établissements insalubres ou dangereux où l'ouvrier est exposé à des manipulations préjudiciables à sa santé. L'article 22 du Dahir du 2 juillet 1947 défend l'emploi des femmes aux travaux souterrains des mines et carrières.

178. De son côté, l'arrêté viziriel du 30 septembre 1950 concerne les charges qui pourront être portées, traînées ou poussées par les femmes employées dans les établissements industriels ou commerciaux. Aux termes de cet arrêté, les

* Les annexes ne sont pas comprises dans le présent rapport.

femmes de tout âge ne peuvent porter, traîner ou pousser, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de ces établissements, des charges d'un poids supérieur à certaines normes. L'article premier de cet arrêté fixe le poids pour les filles ou les femmes. Des indications sont également données en ce qui concerne les transports de brouettes, sur véhicules à trois ou quatre roues dits "placières, pousseuses, pousse-à-main", etc., sur charrettes à bras à deux roues dites "haquets, brancards, charretons, voitures à bras", les transports sur tricycles-porteurs à pédales. Le transport des charges sur brouettes ou sur les autres moyens de transport se situe entre 40 et 100 kg et ne peut en aucun cas excéder 130 kg, poids du véhicule compris.

179. Par contre, le transport sur tricycles-porteurs à pédales est interdit aux femmes de tout âge, ainsi que le transport sur diables ou cabrouets et le transport par wagonnets circulant sur voie ferrée.

180. De même, toujours dans le sens de la protection de la femme, selon l'article 2 du décret du 4 juillet 1957, il est interdit d'occuper des femmes, quelque soit leur âge, à des travaux dans les chambres froides.

181. Le décret du 6 septembre 1957 a établi la liste des activités interdites aux femmes. C'est ainsi que la femme ne peut être employée à certains travaux mécaniques tels que graissage, nettoyage, visite ou réparation des machines ou mécanismes en marche (art. 1) ni 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-engrenages, garde-mains et autres organes protecteurs (art. 2). Le décret interdit d'employer les femmes aux peigneuses à main de l'industrie de crin végétal (art. 4). Il prohibe également l'emploi des femmes de moins de 16 ans au travail des machines à coudre mues par pédales (art. 10).

182. L'article 13 du même décret prescrit que dans les établissements où s'effectuent les travaux dénommés au tableau A (annexé au décret), l'accès des locaux affectés à ces opérations est interdit aux femmes. Le travail des femmes n'est autorisé dans les locaux dénommés au tableau C (annexe au décret) que dans les conditions spécifiées audit tableau. Enfin, l'article 17 du décret-loi du 24 avril 1973 déterminant les conditions d'emploi et de rémunération des salariés agricoles reprend les dispositions de l'article 9 du Dahir du 9 avril 1958. Il dispose qu'un arrêté déterminera ultérieurement les travaux pénibles interdits aux femmes.

183. En ce qui concerne les travaux immoraux, l'article 13 de l'arrêté viziriel du 5 mai 1937 portant réglementation des débits de boissons, casse-croûte et débits de "mahia" dispose qu'il est interdit à tout exploitant d'employer sans autorisation, dans son établissement, des femmes ou des filles.

184. Le débitant qui a l'intention d'employer des personnes de sexe féminin doit, à cet effet, formuler une demande spéciale à laquelle sont annexés un certificat de bonne vie et moeurs et un extrait du casier judiciaire des personnes en question. S'il y a lieu, l'autorisation mentionne nominativement celle des femmes ou des filles qui sont admises à servir dans l'établissement.

185. Ces prescriptions ne visent pas les mères, épouses, filles, soeurs, tantes, nièces de l'exploitant ou alliées au même degré. Tout changement dans le personnel féminin doit faire l'objet, au préalable, d'une nouvelle demande d'autorisation dans la forme indiquée ci-dessus.

186. Les contraventions de l'exploitant à la procédure d'autorisation préalable l'exposent à des sanctions pénales.

187. En outre, l'article 36 du Dahir du 2 juillet 1947 est venu préciser que des arrêtés ministériels allaient déterminer les différents genres de travaux dangereux pour la moralité qui allaient être interdits aux femmes (et aux enfants de moins de 16 ans). Visant toujours à protéger la santé morale, le Dahir du 6 septembre 1957 interdit d'employer les femmes (ou les enfants de moins de 16 ans), à la confection, à la manutention et à la vente d'écrits, imprimés, affiches, 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 moeurs (art. 11, al. 1).

188. Le même Dahir interdit d'employer les femmes âgées de moins de 21 ans (ainsi que les enfants de moins de 16 ans) dans les locaux où sont confectionnés, manutentionnés ou vendus des écrits, imprimés, affiches, gravures, peintures, emblèmes, images et autres objets, qui même s'ils ne tombent pas sous le coup des lois pénales sont de nature à blesser la moralité (art. 2, al. 2).

189. Pour l'aménagement des locaux où travaille la femme, en cas d'emploi simultané du personnel féminin et masculin, l'aménagement des locaux doit assurer la séparation des sexes dans les vestiaires et lavabos. Les chefs d'établissements doivent veiller au maintien des bonnes moeurs et l'observation de la décence publique (art. 35 du Dahir du 2 juillet 1947).

190. De même, les établissements dans lesquels des marchandises et objets divers sont manutentionnés ou offerts au public par un personnel féminin doivent être munis d'un nombre de sièges égal à celui des femmes qui y sont employées (art. 37 du Dahir du 2 juillet 1947).

191. L'article 10 de l'arrêté viziriel du 4 novembre 1952 ajoute que dans les établissements autres que ceux visés à l'article 37 du Dahir du 2 juillet 1947, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque ouvrière ou employée à son poste de travail, dans tous les cas où la nature du travail sera incompatible avec la station assise continue ou intermittente.

192. Dans tous les autres cas, des sièges ou bancs en nombre suffisant seront mis à la disposition des ouvrières et des employées, à proximité des postes de travail. Un règlement intérieur déterminera les heures et conditions auxquelles l'usage de ces sièges ou bancs sera autorisé.

193. Par ailleurs, l'article 21 du Dahir du 2 juillet 1974 dispose qu'une chambre spéciale d'allaitement devra être aménagée dans tout établissement ou à proximité de tout établissement occupant plus de 50 femmes âgées de plus de 15 ans. Un Dahir du 30 juin 1962 est venu préciser que les conditions

d'installation, d'hygiène et de surveillance des chambres d'allaitement et de la garde des enfants séjournant dans ces lieux pourront être déterminés par arrêté du Ministre délégué au travail, après avis du Ministre de la santé publique. L'arrêté du 14 juillet 1962 a fixé ces conditions.

194. Le législateur, à travers les textes relatifs aux horaires de travail, protège aussi la femme salariée. Dans les établissements non encore assujettis au Dahir du 18 juin 1936, la durée du travail est réglementée pour les femmes. L'article 71 du Dahir du 2 juillet 1947 dispose qu'à titre transitoire, les dispositions des articles ci-après sont applicables dans les établissements visés au chapitre premier du titre premier du même Dahir tant que les prescriptions du Dahir du 18 juin 1936 portant réglementation de la durée du travail n'auront pas été étendues à ces établissements.

195. Les femmes (et les enfants de moins de 16 ans) ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 10 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. Si la durée du travail effectif de la journée ne dépasse pas sept heures, ce travail peut être fait sans interruption par les femmes (art. 72 du Dahir du 2 juillet 1947). L'article 73 de ce même Dahir interdit formellement à l'employeur de faire effectuer aux femmes des travaux par relais. Des dérogations temporaires peuvent être accordées (art. 73 du même Dahir).

196. En vertu des termes de l'article 75 du Dahir du 2 juillet 1947, les employeurs assujettis aux dispositions des articles 71 à 73 doivent afficher un horaire qui fixe les heures auxquelles commence et finit chacune des périodes de travail des femmes (et des enfants) et en dehors desquelles le personnel protégé ne peut être employé. Cet horaire indique la durée du repos. Toute modification de la répartition des heures de travail devra donner lieu à une ratification de l'horaire établi et un duplicata doit en être adressé à l'inspecteur du travail. En cas d'organisation du travail par équipes, la liste nominative des femmes (et des enfants de moins de 16 ans) de chaque équipe est consignée sur un tableau affiché dans l'établissement d'une manière lisible et facilement accessible. L'emploi d'étiquettes mobiles pour l'inscription des noms est interdit.

197. Selon l'article 12 du même Dahir, les femmes ne peuvent être employées à aucun travail de nuit dans les établissements ou chez les employeurs visés à l'article premier du Dahir. Est considéré comme travail de nuit tout travail exécuté entre 22 heures et 5 heures (art. 13). Il existe une faculté pour l'employeur de déroger à l'interdiction d'employer de nuit des femmes (et des enfants), afin de lui permettre de récupérer les journées de travail perdues du fait d'un chômage résultant d'une interruption accidentelle ou de force majeure ne présentant pas un caractère périodique (art. 16) : il faut aviser préalablement l'inspecteur du travail.

198. Toutefois, il ne peut être fait usage de cette faculté de récupération plus de 15 nuits par an sans l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Il peut être également dérogé aux dispositions de l'article 12, en cas de travaux

urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'établissement. Dans ce cas, les femmes peuvent, pendant une journée, être occupées de nuit, à charge pour le chef de l'établissement d'en rendre compte dans délai à l'Inspection du travail.

199. L'article 15 ajoute qu'il peut être dérogé d'une manière permanente ou temporaire aux dispositions de l'article 12 pour certaines catégories d'établissements.

200. L'arrêté viziriel du 8 mars 1948 détermine les dérogations à l'interdiction du travail de nuit. En effet, certaines entreprises industrielles ou commerciales sont autorisées à déroger aux dispositions de l'article 12 du Dahir du 2 juillet 1947 portant réglementation du travail, relatives au travail de nuit des femmes. La dérogation peut être temporaire. Dans ce cas les entreprises pourront en faire usage du 1er janvier au 31 décembre d'une même année sans que le nombre de journées soit supérieur à un chiffre indiqué, lequel d'ailleurs varie selon l'entreprise (beurreries industrielles : 60 jours maximum, ateliers de conditionnement de fruits et de légumes : 90 jours). Mais elles ne peuvent utiliser cette catégorie de personnel pendant plus de 8 heures par 24 heures, sauf dans les usines de conserves où cette durée pourra atteindre 10 heures. La dérogation peut être également permanente (art. 2 de l'arrêté) dans certaines entreprises : a) auditoria de TSF, b) bars, brasseries, buffets de gare, cafés, cantines, casse-croûte, crèches, clubs, établissements de dégustation de glaces, sorbets ou jus de fruits, hôtels, mess, meublés, pensions de famille, restaurants, rôtisseries, salons de thé, c) débits de tabac, d) casinos, cinématographes, concerts, dancings et autres établissements de spectacles. Mais la durée du travail ne pourra dépasser 8 heures dans les établissements visés aux paragraphes a) et c) et 10 heures dans les établissements visés au paragraphe d).

201. Dans les établissements visés au paragraphe b), la durée de présence de ce personnel ne pourra dépasser 12 heures par 24 heures. Les chefs d'entreprises qui utiliseront les dérogations aux dispositions relatives au travail de nuit des femmes (et enfants âgés de moins de 16 ans) devront en faire mention sur un tableau affiché de manière apparente et lisible dans l'établissement. Ce tableau, qui doit être affiché jusqu'au 1er mars de l'année suivante, permettra à l'Inspection du travail de vérifier le respect des prescriptions de la loi. La mention de la dérogation sera en outre inscrite sur la carte de travail de la femme (art. 3, al. 2).

202. Par ailleurs, l'article 14 du décret-loi du 24 avril 1973, reprenant les termes de l'article 10 du Dahir du 9 avril 1957 déterminant les conditions d'emploi et de rémunération des salariés agricoles, est ainsi libellé : "Les femmes ne peuvent être employées à un travail de nuit. Toutefois, des dérogations peuvent être apportées à cette règle par l'inspecteur des lois sociales en agriculture. Ce travail de nuit commence deux heures après le coucher du soleil et se termine deux heures avant le lever du soleil". La traduction de ce texte en arabe pose un problème.

203. Dernier espace de protection qu'il convient d'exposer : il s'agit des textes relatifs aux congés et repos en cas de maternité de la femme salariée. En dehors des congés et repos accordés aux salariés des deux sexes, en vertu des dispositions de l'article 18 du Dahir du 2 juillet 1947, la suspension du travail par la femme pendant 12 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 services. Cependant, si ce dernier rompt le contrat, il sera passible des pénalités prévues à l'article 59 du même Dahir, ainsi que des dommages-intérêts au profit de la femme, à condition que celle-ci ait averti l'employeur du motif de son absence. Au cas où l'absence de la femme, à la suite d'une maladie attestée par certificats médicaux 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 15 semaines, l'employeur ne pourra lui donner congé pendant cette absence. Toute convention contraire est nulle de plein droit. L'article 9, alinéa 1 du Dahir du 2 juillet 1947 ajoute que les femmes en état de grossesse apparente pourront quitter le travail sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture. L'alinéa 2 de cet article dispose qu'il est interdit d'employer des femmes dans les six semaines qui suivent leur délivrance.

204. D'ailleurs, selon les dispositions de l'article 15 du décret-loi du 24 avril 1973 déterminant les conditions d'emploi et de rémunération des salariés agricoles, qui reprend les dispositions de l'article 2 du Dahir du 9 avril 1958, la suspension du travail pour la femme pendant 15 semaines consécutives, dans la période qui précède et suit l'accouchement, ne peut être une cause de rupture par l'employeur du contrat de travail.

205. Il faut préciser que dans l'ancien régime de la sécurité sociale (Dahir du 31 décembre 1959), l'indemnité journalière pour maternité était donnée à la femme en couche pendant 10 semaines post et préaccouchement. Cette indemnité était égale à la moitié du salaire journalier, plafonné à 500 dirhams (DH) par mois, donc au maximum 250 dirhams.

206. Avec la réforme introduite par le Dahir du 27 juillet 1972 relatif à la sécurité sociale, pour recevoir l'indemnité journalière en cas de maternité, l'assurée doit justifier de 54 jours continus ou discontinus de cotisation pendant les 10 mois civils d'immatriculation qui précèdent l'arrêt du travail rendu nécessaire par la proximité de l'accouchement.

207. La femme perçoit la prestation pendant 10 semaines, dont cinq au minimum après la date de l'accouchement, à condition de cesser tout travail salarié pendant la période d'indemnisation et d'être domiciliée au Maroc (art. 37).

208. L'indemnité est égale à la moitié du salaire journalier perçu par la femme pendant les trois mois civils qui précèdent la date d'arrêt du travail. La femme doit produire un bulletin de naissance de l'enfant et faire une demande d'indemnité sur un imprimé fourni par la caisse.

209. Même si le salaire pris comme plafond est de 3 000 dirhams, il ne faut pas oublier que toutes les femmes salariées ne bénéficient pas de la sécurité sociale.

210. À l'issue du congé de maternité, l'employeur doit reprendre la femme. Il peut profiter de cette grossesse pour lui donner un emploi autre que celui qu'elle occupait. Il ne peut pas non plus la licencier. Si l'employeur refuse de la réintégrer, il engage sa responsabilité civile et pénale. En effet, il doit verser à la femme une indemnité pour brusque rupture du contrat, l'indemnité compensatrice, les congés payés et éventuellement l'indemnité de licenciement si elle a plus d'une année d'ancienneté. En outre, il est passible de un à six mois d'emprisonnement et d'une amende de 5 000 dirhams.

211. Si, à l'issue de la prolongation, la femme ne reprend pas son travail, le contrat n'est pas rompu de plein droit. L'employeur a la liberté de donner le congé. Il doit néanmoins donner à la femme le préavis légal. Bien entendu, s'il veut reprendre la femme, il le peut.

212. Après le congé de maternité, la femme qui a réintégré son emploi dispose d'une heure pour l'allaitement effectif de son enfant. L'article 20 du Dahir du 2 juillet 1947 précise qu'il est permis aux femmes employées dans les établissements énumérés à l'article premier du Dahir, pendant une année à compter du jour de l'accouchement, d'allaiter leurs enfants et à cet effet, elles disposent quotidiennement, durant les heures de travail, d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi. Cette heure est indépendante des repos prévus par la réglementation du travail applicable à l'établissement dans lequel elles sont occupées. Pendant ces deux demi-heures quotidiennes, la mère pourra à son gré allaiter son enfant, soit dans une chambre spéciale annexée aux locaux de travail, soit en dehors de l'établissement.

213. De même, le Dahir portant loi du 24 avril 1973 déterminant les conditions d'emploi et de rémunération des salariés agricoles dispose (art. 15, al. 3) que, pendant une année à compter du jour de l'accouchement, les femmes qui allaiteront leurs enfants disposeront quotidiennement, durant les heures de travail, d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi sans que les interruptions puissent donner lieu à une réduction du salaire.

214. Enfin, la femme salariée a droit à une rémunération. Le Dahir portant loi du 30 août 1975 a modifié l'article premier du Dahir du 18 juin 1956 relatif au salaire minimum des ouvriers et employés, qui prévoyait notamment que le salaire ne pouvait être inférieur aux taux fixés par décret, suivant l'âge et le sexe du travailleur. Dans la nouvelle rédaction de l'article premier du Dahir, le terme "sexe" a disparu. De même, il a été nécessaire d'abroger expressément l'article 4 de l'arrêté du 24 avril 1973, pris en application du Dahir portant loi de la même date déterminant les conditions d'emploi et de rémunération des salariés agricoles. Désormais, depuis l'arrêté du 4 septembre 1975 aucune discrimination entre les sexes n'existe dans le secteur agricole.

215. De plus, régulièrement, le salaire minimum horaire est revalorisé. Le dernier texte remonte à 1992. Outre le Dahir du 2 juillet 1947 portant réglementation du travail, plusieurs textes ont été promulgués en vue de garantir le droit au travail et promouvoir son plein exercice, notamment le Dahir relatif à la création des bureaux de placement, qui désigne l'emploi comme prérogative de l'État et souligne sa gratuité, le décret royal du 14 août 1967 relatif au maintien en activité des entreprises industrielles et commerciales, qui interdit la fermeture ou le licenciement des employés de certaines

entreprises sauf par autorisation spéciale des autorités compétentes et le Dahir du 6 mai 1982, qui limite l'âge de retraite et oblige les employeurs à remplacer les ouvriers retraités par de nouveaux.

216. Le droit de grève est garanti par la Constitution marocaine qui dispose dans son article 14 que "le droit de grève demeure garanti. Une loi organique précisera les conditions et les formes dans lesquelles ce droit peut s'exercer". Dans la pratique, ce droit est subordonné, comme dans plusieurs autres pays, à des restrictions pour certaines catégories de fonctionnaires telles que forces de l'ordre et autres agents publics, en raison de la nature particulière des fonctions qu'ils assument.

217. Dans le domaine syndical, la Constitution marocaine garantit à tous les citoyens la liberté d'exercer les droits syndicaux et ce conformément à l'article 9.

218. Dans le but de faire évoluer la législation marocaine du travail et la rendre conforme aux évolutions socio-économiques qu'a connues le pays, un projet de Code de travail a été soumis à l'examen de la chambre des représentants. L'élaboration de ce projet de Code de travail s'est faite avec la participation des administrations concernées, des organisations professionnelles, des employés et des ouvriers ainsi que des services de l'Organisation internationale du Travail. Ces parties concernées ont toutes présenté des observations.

219. Les grandes lignes de ce projet visent, entre autres, au renforcement des prérogatives des agents d'inspection, à l'encouragement du dialogue entre les partenaires de la production au sein des établissements et à l'organisation de l'apprentissage industriel à l'intérieur des établissements. Des dispositions relatives aux contrats de travail, aux conventions collectives, aux conditions de travail, au paiement des salaires, aux syndicats et à la représentation des employés au sein des entreprises sont également prévues.

1.4 Droits culturels

220. Le droit à l'éducation est reconnu aux filles au même titre qu'aux garçons par les constitutions qui se sont succédées au Maroc. L'article 13 de la Constitution du 10 mars 1972, révisée en 1992, dispose que "tous les citoyens ont également droit à l'éducation..." De plus, le Dahir du 13 novembre 1963 a proclamé expressément le caractère obligatoire de l'enseignement. L'article 8 de ce texte a lié sa mise en vigueur à la publication d'arrêtés qui n'ont pas vu le jour. On ajoutera que ce Dahir a prévu des sanctions peu sévères et n'a pas retenu une protection particulière du sexe féminin.

221. Le Maroc a adhéré à la Convention concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement (30 août 1968). Il a adhéré en même temps au Protocole instituant une commission de conciliation et de bons offices chargée de rechercher la solution des différends qui naîtraient entre États parties à la Convention concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement.

222. La Constitution marocaine énonce, dans son chapitre premier, les principes fondamentaux des droits des individus et des collectivités. L'article 9

garantit, entre autres, la liberté des créations d'associations et d'adhésion à des organisations. L'exercice de ces droits ne peut être limité que par la loi.

223. Par ailleurs, par son adhésion à l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), sa ratification du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels le 3 mai 1979, et de la Charte culturelle africaine le 24 octobre 1979, le Maroc s'est engagé à promouvoir la culture, à lutter contre l'analphabétisme et à garantir les libertés et droits culturels.

224. Le Maroc a en outre adhéré à plusieurs conventions internationales dont le but est la promotion de la culture :

- Convention de l'UNESCO sur les moyens audio-visuels à caractère pédagogique, scientifique et culturel, adoptée à Beyrouth le 10 décembre 1949 (date d'adhésion : 3 octobre 1963);
- Convention de l'UNESCO sur l'importation de matériel pédagogique, scientifique et culturel, adoptée à Florence le 17 juin 1950 (date d'adhésion : 3 octobre 1963);
- Convention de l'UNESCO sur la protection du patrimoine culturel et naturel universel, adoptée le 16 novembre 1972 (date de ratification : 30 août 1975);
- Convention sur la protection des propriétés culturelles en situation de conflit armé, adoptée à La Haye en mai 1954 (date d'adhésion : 30 août 1968);
- Convention douanière portant sur les facilités à accorder pour l'importation des marchandises utilisées dans des expositions ou manifestations similaires.

225. Eu égard au rôle de la culture dans l'épanouissement de l'individu, quel que soit son sexe, et de la société, afin de revitaliser le mouvement culturel, il a été institué le Fonds national de l'action culturelle le 1er janvier 1983 (Dahir No 1-82-332 du 31 décembre 1982). Ce fonds est destiné à financer les opérations de restauration de monuments historiques, l'achat d'objets d'art, la participation aux manifestations culturelles organisées au Maroc et à l'étranger dont les frais ne sont pas imputables au budget du Ministère des affaires culturelles, la réalisation ou l'acquisition de films à caractère culturel et la distribution de prix aux personnes qui contribuent à l'action culturelle.

226. Par ailleurs, les autorités marocaines compétentes ont procédé, dès l'indépendance du Maroc, à la mise sur pied d'une structure institutionnelle permettant à tous de participer à la vie culturelle. Le Ministère de la culture met en place, en coordination avec les collectivités locales, des complexes culturels modernes répartis sur l'ensemble du territoire. Ces complexes permettent de promouvoir la vie culturelle et artistique des individus. S'agissant des bibliothèques publiques, le Ministère a fait installer, depuis l'indépendance, plus de 150 unités réparties sur le pays, en plus des bibliothèques universitaires spécialisées et des bibliothèques privées.

227. La législation interne, visant à protéger les intérêts moraux et matériels découlant de toute production scientifique, littéraire ou artistique, se fonde sur le Dahir du 7 octobre 1932 portant organisation de la déposition légale, qui garantit la propriété intellectuelle des travaux enregistrés, et le Dahir du 29 juillet 1970 relatif à la protection des activités littéraires et artistiques. Par ailleurs, pour donner davantage d'effet à cette législation, le Code pénal (art. 575 à 579) prévoit des peines contre les actes qui affectent la propriété littéraire ou artistique. Créé en vertu du Dahir du 8 mars 1965, l'Office marocain des droits d'auteur est chargé de la tutelle de la protection de la propriété intellectuelle, littéraire et artistique.

228. Parallèlement à la juridiction interne, le Maroc a adhéré à un certain nombre de conventions internationales relatives à la protection des droits d'auteur, notamment la Convention portant création de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, la Convention de Berne sur la protection des activités littéraires et artistiques amendée de Stockholm¹, la Convention internationale de Genève sur les droits d'auteur, telle qu'elle a été amendée à Paris.

229. D'autre part, le Maroc n'épargne aucun effort pour encourager les chercheurs, les auteurs et les intellectuels en général. Le Ministère de la culture a publié une circulaire visant à aider les auteurs et à permettre aux éditeurs d'acquérir une quantité importante des ouvrages littéraires et scientifiques publiés au Maroc. La création en 1974 du Grand Prix du Livre et l'institution en 1977 de l'Académie du Royaume pour encourager les chercheurs des deux sexes sont des exemples édifiants à ce sujet.

2. Évolution de la situation des programmes et institutions

2.1 Institutions

2.1.1 Le Conseil consultatif des droits de l'homme

230. Créé le 8 mai 1990, le Conseil consultatif des droits de l'homme a pour rôle d'assister le chef de l'État sur toutes les questions concernant les droits de l'homme. Il a joué un rôle important en initiant certaines réformes législatives. Il a procédé à l'examen de projets de textes sur les droits fondamentaux. Il est appelé à examiner d'autres textes législatifs (Code du travail, informations...).

2.1.2 Le Conseil national de la jeunesse et de l'avenir

231. Créé en juillet 1990, cet organisme consultatif a marqué le paysage institutionnel et démocratique marocain par la diversité de sa composition, l'originalité de sa démarche et par la réflexion prospective et multidimensionnelle qui caractérise l'ensemble de ses actions. Sur le terrain des droits économiques, sociaux et culturels, il s'intéresse à la jeunesse féminine urbaine et rurale.

2.2 Stratégie nationale de promotion de la femme marocaine à l'horizon 2000

232. Cette stratégie a été élaborée en 1987 par les représentants de départements ministériels, les associations féminines et des chercheurs. Elle est reproduite en annexe du présent document.

2.3 Conditions politique, économique, sociale et culturelle

2.3.1 Femme et politique

a) Élections communales

233. Dans le cadre des élections communales du 29 mai 1960, organisées avant que les droits accordés à la femme ne soient inscrits dans la Constitution du 14 décembre 1962, sur 17 174 candidats, 14 candidates se sont présentées mais aucune ne fut élue. Durant les élections communales et municipales du 12 novembre 1976, 47 % du corps électoral était constitué par des femmes. Les sièges à pourvoir étaient au nombre de 13 358. Sur 42 638 candidatures, 76 candidatures féminines ont été enregistrées. Certains partis politiques ont présenté des candidates, dont certaines ont eu la confiance des électeurs (exemple : Istiqlal, à Marrakech, Meknès et Mohammedia, Union socialiste des forces populaires à Sidi Kacem) au niveau municipal.

234. Au scrutin communal et municipal du 10 juin 1983, 307 femmes se sont présentées et 43 ont pu l'emporter. Certaines sont même vice-présidentes.

235. Les dernières élections communales se sont déroulées le 16 octobre 1992 sur tout le territoire national. La femme marocaine a montré un intérêt particulier pour ces élections, puisque 1 086 candidates se sont présentées, contre seulement 76 en 1976 et 307 en 1983. Cette évolution témoigne du rôle de plus en plus actif que joue la femme dans la vie politique, économique et sociale du pays. La répartition des élues par tendance politique a donné ce qui suit :

- Rassemblement national des indépendants	17
- Union constitutionnelle	16
- Parti de l'Istiqlal	11
- Mouvement populaire	7
- Mouvement national populaire	4
- Parti national démocratique	5
- Union socialiste des forces populaires	17
- Parti du progrès et du socialisme	2
- Sans appartenance politique	8
Total	87 femmes (sur 22 237 sièges)

b) Élections législatives

236. Lors des élections législatives du 17 mai 1963, parmi les 690 candidats, le nombre des femmes était insignifiant. Les 414 sièges furent tous remportés par des hommes; il en fut de même durant les élections du 28 août 1970 pour les 90 sièges qui étaient à pourvoir.

237. Les élections législatives du 3 juin 1977 vont permettre, encore une fois, à des hommes seulement de se faire élire. Sur 908 candidats, 8 étaient des femmes. Les femmes pourtant représentaient 48,53 % du corps électoral.

238. Aux élections législatives du 14 septembre 1984, sur un total de 1 366 candidats, 16 femmes se sont présentées, pourtant aucune ne fut élue.

239. Par ailleurs, le Maroc a franchi, le 25 juin 1993, une étape décisive dans la consolidation de la démocratie par l'organisation des élections législatives destinées à élire au suffrage universel direct les deux tiers des membres de la Chambre des représentants, soit 222 députés.

240. Le nombre des candidats à ces élections se chiffre à 2 042 contre 1 333 en 1984. Trente-six femmes se sont présentées à ces élections, ce qui porte le nombre total à 2 078.

241. Pour la première fois dans l'histoire du Maroc, deux femmes ont été élues et siègent actuellement au Parlement. L'une d'entre elles préside une commission parlementaire.

242. Le Maroc a conduit à terme le processus électoral législatif par l'élection, le 17 septembre 1993, du tiers des membres du Parlement, soit 111 membres, au suffrage indirect. Dans le cadre du collège des conseillers communaux, les partis de "l'Entente" ont présenté 98 candidats dont une femme pour l'Union constitutionnelle et une autre pour le Mouvement populaire.

243. Les partis de "l'Unité" ont présenté 102 candidats dont une femme pour le Parti du progrès et du socialisme (PPS). Pour les Chambres de commerce et d'industrie, le nombre de listes déposées au titre de ce collège s'élève à 14 listes regroupant 140 candidats, dont une candidature féminine sans appartenance politique.

244. La ventilation des candidats par formation politique pour les Chambres d'artisanat dégage une candidate pour le Rassemblement national des indépendants et une sans appartenance politique.

245. Pour ce qui est des représentants des salariés, on note une candidate (Union marocaine du travail), deux candidates (Union générale des travailleurs du Maroc) et une candidate sur la liste regroupant des syndicalistes affiliés au PPS.

c) Accès des femmes à la fonction publique

246. Aujourd'hui, le Maroc a accompli une tâche considérable dans le domaine de la promotion de la femme puisque celle-ci peut désormais accéder à tous les

postes au niveau de la fonction publique. Ceci est le fruit de sa participation plus active dans des champs qui étaient naguère investis largement par l'homme et ce, grâce aux encouragements de S. M. le Roi.

247. L'accès croissant de la femme à la fonction publique est un phénomène auquel on assiste depuis plus de 30 ans. Au début de l'indépendance, la plupart des fonctionnaires nationaux occupant des postes subalternes dans les administrations étaient de sexe masculin. Ultérieurement, la participation de la femme à la fonction publique est passée de 16,6 % en 1979 à 28,5 % en 1986.

248. Le nombre des femmes chefs de service ou chefs de division est peu élevé. L'entrée récente des femmes dans la fonction publique et le niveau également moyen de leur recrutement ne jouent pas en leur faveur. Par ailleurs, la promotion des fonctionnaires, quel que soit leur sexe, récemment recrutés, est gênée par les structures d'âge du personnel de la fonction publique.

249. Selon le recensement effectué par le Ministère des affaires administratives en juillet 1979, on ne trouve que deux femmes administrateurs principaux et aucune femme ayant la qualité de directeur ou assimilé. Pour le cadre des techniciens de l'État, si on relève dans les services centraux huit femmes ingénieurs d'État sur un total de 263 et dans les services extérieurs trois femmes sur un total de 211, on ne trouve aucune femme ingénieur en chef.

250. La situation en 1986 a changé selon les renseignements pris auprès de la Direction de la fonction publique, mais aucun chiffre n'a pu être communiqué. En effet, on trouve des femmes dans certaines administrations (avec un taux relativement faible) occupant des postes de responsabilité de chef de service ou de chef de division et hors échelle.

251. Toujours selon le recensement de 1979 (les mêmes données n'étant pas disponibles en 1986), les femmes employées dans les échelles inférieures à 5 représentaient pour les services centraux 53,7 % par rapport aux hommes du même cadre et 24,9 % par rapport au total des deux sexes. Ces proportions de femmes pour les échelles 5 à 8 constituent 36,6 % par rapport aux hommes et 26,8 % par rapport au total des deux sexes. Les femmes rattachées aux échelles 10 et 11 et hors échelle ont une proportion de 9,6 % par rapport aux hommes et 8,8 % par rapport au total des deux sexes.

252. Pour les services extérieurs, les femmes employées dans les échelles 1, 2 et 4 sont de 28,9 % par rapport aux hommes et 22,4 % par rapport au total des deux sexes. Les femmes entre les échelles 5 et 8 constituent 15,5 % par rapport aux hommes et 13,4 % par rapport au total des deux sexes. Pour les échelles 10, 11 et hors échelle, la proportion des femmes par rapport aux hommes est de 6,6 % et 5,6 % par rapport à l'effectif total des deux sexes. Les données montrent clairement la concentration des femmes dans les emplois subalternes et moyens.

253. Les données réelles recueillies auprès du Ministère des finances (DOTI) pour l'année 1986 montrent que la part des femmes fonctionnaires représente 27,4 % par rapport aux hommes. Pour les stagiaires, les femmes constituent 32,8 % par rapport aux hommes. Dans les effectifs des temporaires et des permanents, la part du sexe féminin constitue 31,3 % pour les temporaires et

34,4 % pour les permanents. Ceci signifie que quelle que soit la situation administrative du personnel, les femmes fonctionnaires représentent moins d'un tiers par rapport aux hommes.

254. En 1986, les fonctionnaires femmes célibataires représentent 37,8 % par rapport aux hommes célibataires, alors que la part des mariées ne constitue que 20,5 % par rapport au sexe masculin. Parmi les fonctionnaires divorcés ou veufs, les femmes représentent une plus grande partie puisque leurs effectifs représentent 81,4 % pour les veuves et 71 % pour les divorcées.

255. L'âge moyen de la femme fonctionnaire est de 30 ans, alors que celui de l'homme est de 35 ans.

256. Selon les groupes d'âge décennaux, on constate que les effectifs des femmes fonctionnaires ayant plus de 40 ans sont beaucoup plus faibles que ceux des hommes de la même tranche. Cela peut être dû au fait que la femme quitte souvent son emploi à cet âge pour s'occuper de son foyer. En effet, la part des femmes de plus de 40 ans encore en activité dans la fonction publique est d'environ 13 %, alors que celle des hommes de plus de 40 ans représente 29 %.

257. Selon l'ancienneté dans l'administration, les femmes ayant plus de 20 ans d'ancienneté représentent 8,3 %, alors que les hommes de même ancienneté constituent 16,5 %. Près de 72 % ont moins de 10 ans d'ancienneté et un peu moins de 50 % ont moins de six ans. L'ancienneté moyenne des femmes est de huit ans alors que celle des hommes est de neuf ans et demi. Les conditions de recrutement et l'application des statuts sont les mêmes aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Néanmoins, il y a une différence dans le salaire moyen de la femme et celui de l'homme fonctionnaire. Ceci confirme le fait que les femmes sont employées à des fonctions moyennes et subalternes par rapport aux hommes qui occupent des fonctions supérieures à salaires élevés.

258. En nous fondant à titre d'illustration sur des chiffres récents dont nous disposons, le Ministère des travaux publics, de la formation professionnelle et de la formation des cadres emploie, en 1994, 2 451 femmes, ce qui représente 19 % de l'ensemble des fonctionnaires, qui sont au nombre de 13 007. Dans les services centraux du Ministère, le pourcentage des femmes s'élève à 31 %.

259. Quatorze postes de responsabilité ont été confiés à des femmes : 3 chefs de division et 11 chefs de service.

260. La femme fonctionnaire dans ce département bénéficie des programmes spéciaux de formation continue et des cycles de formation au Maroc et à l'étranger et des bourses d'études à l'étranger, sans discrimination entre les sexes.

261. De même, dans l'enseignement, le rôle des femmes s'est considérablement accru. En 1992/93, 40 % des enseignants du primaire appartiennent au sexe féminin. Ce taux est de 32 % dans l'enseignement secondaire et de 22 % dans le supérieur.

2.3.2 Femme et condition socio-économique

262. L'un des principaux éléments qui constituent un développement économique et social est l'insertion de l'élément féminin dans des plans nationaux de développement, en lui accordant une place particulière. En effet, le développement global de toute société est tributaire de la participation de toutes les énergies humaines sans discrimination, sachant bien que la femme est la moitié de la société.

263. C'est sur cette base que le Ministère du travail et des affaires sociales a élaboré plusieurs programmes portant sur la lutte contre l'analphabétisme, la formation, la sensibilisation et l'information de la femme. L'objectif de ces programmes consiste en l'intégration de la femme dans l'activité économique et sociale du pays.

264. Ce ministère oeuvre également pour l'amélioration de la situation économique et sociale de la femme et ce, conformément à l'article 2 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

265. Ainsi, et afin de réaliser une plus grande participation de la femme à la vie économique et sociale, le Comité national de la femme, institué par le Ministère du travail et des affaires sociales, a mis en oeuvre une stratégie nationale pour la promotion de la femme jusqu'à l'an 2000. Cette stratégie a défini un certain nombre d'objectifs qu'on peut résumer en trois points :

- a) Révision de la situation juridique de la femme;
- b) Amélioration de sa capacité et de son niveau de connaissance;
- c) Limitation des obstacles qu'elle rencontre dans la participation à la vie politique.

266. Aussi, grâce aux efforts déployés dans le domaine de l'emploi des femmes, la population active féminine compte aujourd'hui 3,4 millions contre 1,17 million il y a une dizaine d'années.

267. Néanmoins, il convient de souligner qu'en dépit de ces efforts, la femme marocaine continue à souffrir de quelques problèmes dont notamment le taux élevé d'analphabétisme (en particulier dans le monde rural), le nombre peu élevé de postes de responsabilité au sein de l'administration publique et la participation restreinte dans la vie économique et sociale en général.

268. Dans le domaine de l'agriculture, il est à noter que le passage de la culture de subsistance aux cultures de rapport a profité aux femmes rurales. Grâce à leur accès aux services publics, les femmes rurales ont pu bénéficier de prêts, de subventions, de semences de haut rendement, d'engrais, etc., ce qui a eu un impact considérable sur leurs capacités productives.

269. Cependant, bien que le nombre des femmes faisant recours aux services officiels d'appui connaisse un relèvement considérable, leur effectif demeure inférieur à celui des hommes.

270. Pour combler cette déficience, le Ministère de l'agriculture a créé un Bureau national pour la promotion de la femme rurale ainsi que des cellules d'encadrement implantées dans tout le pays. Le rôle principal de ces cellules est d'assurer aux femmes rurales un savoir-faire, les orienter vers des activités plus bénéfiques et les initier aux services publics d'appui.

271. L'aide apportée par ces mécanismes a eu pour effet l'émergence de coopératives agricoles qui se penchent de plus en plus sur des domaines aussi variés que l'aviculture, l'élevage et l'artisanat. Ces coopératives, qui sont exemptées d'impôts, bénéficient d'un soutien large de l'État qui leur accorde des subventions variant entre 20 et 35 % du coût global des investissements.

272. Les recensements de la population ont donné, jusqu'à présent, une vision assez restreinte de l'activité féminine, notamment en milieu rural. Ceci est dû au fait que les statistiques nationales ne prennent pas en considération le travail non structuré des femmes, qui accomplissent un large éventail de tâches, entre autres les tâches domestiques, le travail artisanal et le travail dans les exploitations agricoles familiales.

273. On peut suivre l'évolution des taux d'activité féminins depuis le recensement de 1960 jusqu'aux enquêtes récentes de 1986 (milieu urbain) et 1986-1987 (milieu rural). Le nombre brut d'années de vie active entre 15 ans et 59 ans, dont le maximum théorique est de 45 ans, a régulièrement augmenté. Pour les femmes résidant en ville, il est ainsi passé de 5,6 ans à 9,9 ans. En milieu rural, il avait des valeurs assez basses aux recensements : 3,3 ans en 1960, 5,2 ans en 1971 et 6,1 ans en 1982. L'enquête de 1986-1987 a permis toutefois de mettre à jour la véritable contribution de la femme rurale aux activités économiques : le nombre brut d'années de vie active est de 26,1 ans et les taux d'activité dépassent 50 % entre 15 et 60 ans.

274. Les femmes représentent aujourd'hui un potentiel considérable dans l'activité économique. En 1986, 26 % des actifs urbains et 43 % des actifs ruraux sont des femmes. Dans l'ensemble du Maroc, 35 % des actifs sont des femmes; pour deux hommes actifs, on trouve une femme active.

275. Toutefois, cette activité féminine, de plus en plus appréciable, s'accompagne d'un chômage et d'un sous-emploi important, le sous-emploi étant défini comme affectant la personne qui a travaillé moins de 32 heures (en milieu urbain) ou moins de 40 heures (en milieu rural), pour des raisons indépendantes de sa volonté et qui est à la recherche d'un travail supplémentaire ou disposée à travailler davantage.

276. Le chômage féminin en milieu urbain affecte surtout les jeunes : une femme sur trois âgée de 15 à 24 ans est au chômage et les diplômées, à des niveaux bas ou intermédiaire, subissent des taux de chômage particulièrement élevés.

277. D'après les statistiques officielles, qui ne tiennent pas compte du travail invisible des femmes, les femmes sont à concurrence d'une active sur deux.

278. Les femmes sont présentes dans la totalité des branches d'activité économique, aussi bien en milieu urbain qu'en milieu rural. En milieu urbain, près de la moitié des femmes actives travaillent dans le secteur industriel au

sens large, principalement les industries textiles. La deuxième branche féminine par ordre d'importance est celle des services personnels et domestiques. En milieu rural, les actives se concentrent surtout sur l'agriculture et l'élevage qui englobent 84 % des actives. L'industrie (artisanat) regroupe la quasi-totalité des autres femmes actives (14 %).

279. Par profession, les femmes sont, à concurrence d'une active sur deux, ouvrières ou manoeuvres non agricoles en milieu urbain. Celles-ci sont suivies par les services qui regroupent une femme active sur quatre. En milieu rural, trois femmes sur quatre sont travailleuses agricoles mais l'on constate aussi la présence significative d'exploitantes agricoles ou chefs d'exploitations agricoles.

280. Contrairement à l'attente, les femmes travaillant dans le secteur industriel du milieu urbain ne sont pas majoritairement des salariées (36 %) mais travaillent à domicile (54 %). Toutefois, toutes branches confondues, deux femmes sur trois sont des salariées. En milieu rural, la très grande majorité sont des aides familiales, aussi bien dans l'agriculture (88 %) que dans l'industrie (77 %).

281. L'activité féminine varie selon les régions économiques. Elle est la plus intense dans le centre en milieu urbain et dans le nord-ouest, en milieu rural. L'oriental détient par contre le record de la plus faible participation féminine en milieux urbain et rural à la fois. Le chômage et le sous-emploi affectent surtout les citadines du sud et les rurales du sud et du Tensift.

282. En 1991, les femmes représentaient 26 % de la population active urbaine. Par ailleurs, les femmes occupent, de nos jours, des fonctions dans les forces armées, dans la police, dans la magistrature, dans le notariat moderne...

283. Pour lutter contre le chômage des diplômés, des mesures d'encouragement aux institutions organisant des stages au profit de cette catégorie de postulants au travail pour la première fois ont été adoptées (Dahir du 23 mars 1993 et décret du 5 avril 1993).

284. Un projet de loi visant la mise en oeuvre du fonds de promotion de l'emploi des jeunes est sur le point d'être soumis au Parlement.

Tableau 1

Structure de la population active féminine selon le niveau scolaire et rapport à la moyenne masculine

Niveau	1985		1991		Écart	
	(Pourcentage)		(Pourcentage)		1985	1991
Néant + préscolaire	58,2	50,8	197	217		
Primaire	17,3	18,1	72	70		
Secondaire	20,9	25,8	64	71		
Supérieur	2,7	4,9	38	50		
Autres	0,9	0,4	—	—		
	100,0	100,0				

Tableau 2

Évolution de la structure de l'activité féminine dans les services

	Structure		Taux de féminisation	
	1985	1991	1985	1991
	(Pourcentage)		(Pourcentage)	
<u>Ensemble services</u>	50,7	49,5	19,8	24,5
Dont				
Commerce	4,9	6,5	6,8	8,5
Transport et communication	0,9	1,1	4,6	5,1
Services fournis à la collectivité	13,8	15,2	32,2	35,4
Administration générale	7,0	6,9	14,0	15,7
Services personnels et domestiques	20,8	15,5	55,4	52,3
Autres	3,1	4,3	18,3	20,1

Tableau 3

Répartition de la population active féminine par milieu (chiffres en milliers)

	<u>1971</u>	<u>Pourcentage</u>	<u>1982</u>	<u>Pourcentage</u>	<u>1990-1991</u>	<u>Pourcentage</u>
Urbain	296	48,2	638	54,0	1 069	31,3
Rural	318	51,8	543	46,0	2 361	68,7

2.3.3 Femme, éducation et culture

285. Selon les résultats officiels du recensement de 1982, 77,9 % de la population féminine marocaine âgée de 10 ans et plus ne savaient ni lire ni écrire; cette proportion est de 56,1 % parmi les femmes âgées de 10 à 14 ans et augmente continuellement jusqu'à atteindre 99 % chez les femmes de 75 ans et plus. En milieu urbain, sur l'ensemble des femmes, seules 42,4 % savent lire

/...

et écrire. L'aptitude à lire et à écrire chez les 10 à 14 ans atteint 78,6 % alors qu'elle n'est que de 2,4 % chez les femmes de 75 ans et plus. En milieu rural, 95,6 % des femmes ne savent ni lire ni écrire. Dans le groupe d'âge 10 à 14 ans, leur proportion est de 82,8 % et passe à 99,8 % pour les 75 ans et plus.

286. Dans les écoles coraniques, l'effectif des filles est passé de 116 114 en 1978/79 à 208 341 en 1986/87, soit un accroissement annuel moyen de 7,6 % sur la période considérée. La part des filles dans l'ensemble est passée de 2,4 % en 1978/79 à 29,3 % en 1986/87, soit un gain de 5 points.

287. Les effectifs des filles dans l'enseignement préscolaire ont connu un accroissement annuel moyen de 9,2 % entre 1980/81 et 1986/87. Si elles représentaient en début de période un peu plus de la moitié des effectifs (51,2 %), leur part a diminué légèrement en fin de période, mais reste cependant proche de la proportion des filles dans la population (47,3 %).

288. Dans l'enseignement primaire, on dénombrait 854 868 filles en 1986/87 contre 555 589 en 1975/76. Le taux d'accroissement annuel au cours de cette période de 11 ans est donc de 4 %, moitié moindre que celui des filles des écoles coraniques ou préscolaires. Si l'on distingue entre l'enseignement privé et public, on relève une prédominance de l'enseignement public qui accueille plus de 9 filles sur 10. Toutefois, la part des filles est supérieure dans le privé, 42,9 % et 38,2 % respectivement pour le privé et le public en 1986/87. Par milieu, les filles sont plus représentées en milieu urbain qu'en milieu rural.

289. Il est à noter aussi que l'accroissement des effectifs dans le primaire n'est pas régulier sur la période considérée. Il est resté supérieur à 6,7 % de 1978/79 à 1982/83, puis s'est ralenti avec 1,1 % en 1983/84 et même a baissé en 1984/85 et 1986/87. Le redoublement des filles dans le primaire est plus faible que celui des garçons et ceci quels que soient l'année, le niveau ou le milieu. Les taux de redoublement sont en baisse d'une année scolaire à l'autre.

290. Mais si les taux de redoublement baissent avec l'avancement dans la scolarité, surtout de la première à la quatrième année du primaire, celui de la cinquième année, malgré sa diminution, reste très élevé. En 1985/86, il est de 31,4 % pour les garçons et de 29 % pour les filles.

291. Dans l'enseignement secondaire, les filles représentent 38,6 % et 40,1 % respectivement pour 1982/83 et 1986/87. Leur effectif est passé de 348 389 à 481 667, soit un accroissement annuel moyen de 8,4 %. Par cycle et par année, les filles sont plus jeunes que les garçons, signe qu'elles réussissent mieux leur scolarité quand elles ont la chance d'atteindre le secondaire.

292. En prenant pour cible l'enseignement public lors de l'année scolaire 1987/88, on a les chiffres suivants pour le sexe féminin : au primaire, préscolaire 28 %, primaire 38 % mais 28,7 % dans le monde rural; au secondaire, 40 % en premier cycle et 38 % pour le deuxième cycle, avec une différence entre les villes et le rural; au supérieur 35 %. La dominante reste l'absence de mixité. Pour l'orientation scolaire, si en littérature on aboutit à une égalité entre les sexes, en revanche, en économie on n'a que 38 % de filles, pour les

branches scientifiques 31 %, pour les branches techniques et industrielles 9 % et pour la spécialité technique agricole le chiffre est dérisoire : 0,2 %. En revanche, pour les techniques commerciales, on a 68,5 % contre 31,5 % pour les hommes et, dans les branches secrétariat, on a le chiffre de 100 %.

293. Contrairement au primaire et au secondaire, en 1986/87 dans l'enseignement supérieur, les filles ne représentent que 34,2 % de l'ensemble. Leur effectif est passé de 3 069 à 50 359 entre 1972/73 et 1986/87, soit un accroissement annuel moyen de 22,1 %. En 1982, elles représentaient plus du tiers dans les facultés de lettres et de sciences humaines (38,5 %). Elles sont aussi attirées par les sciences médicales, expérimentales et économiques avec respectivement 29,2 %, 13,5 % et 20,8 %. Les écoles d'ingénieurs ne comptent que 9,9 % des filles parmi leurs effectifs.

294. L'université marocaine a connu un afflux croissant de la jeune fille marocaine à la quête de la science et du savoir dans la perspective de participer aux côtés du jeune homme au développement du pays.

295. C'est ainsi que le pourcentage des étudiantes a atteint 39,76 % durant l'année 1993/94 contre 35,86 % durant l'année 1988/89 et leur nombre est passé de 67 269 à 93 309 durant la même période.

296. De cet afflux a progressé le nombre des lauréates dans la majorité des spécialités. On relève 9 096 lauréates en 1993 contre 5 207 en 1989, ce qui représente 40,11 % et 36,48 % de l'ensemble des diplômés.

297. Cet accroissement du nombre des diplômés s'est répercuté positivement sur l'encadrement et la recherche. Le nombre des enseignantes dans tous les domaines a atteint 1 698 en 1993/94, représentant par là 22,44 % de l'ensemble des enseignants, contre 1 300 en 1988/89.

298. De même, le nombre des femmes cadres administratifs est de 3 714 (1993/94) contre 3 112 (1988/89). Ce qui représente 39 % de l'ensemble des cadres administratifs.

2.3.4 Femme et santé

299. Une protection spéciale est assurée, au Maroc, aux mères pendant une période de temps raisonnable avant et après la naissance des enfants. Un congé payé de 12 à 15 semaines leur est accordé à cette occasion. Elles bénéficient également d'une heure d'allaitement par jour pendant une année (Dahir du 12 juillet 1947, définissant le statut du travail).

300. Dans le cadre de la protection de la santé de la mère et de l'enfant, le Département de la protection de la santé de la mère du Ministère de la santé, au titre de sa restructuration qu'il a engagée depuis 1987, s'était fixé comme objectif général d'atteindre un taux satisfaisant de couverture prénatale et de l'accouchement qu'il considérait comme un facteur déterminant dans la lutte contre la mortalité maternelle et périnatale.

301. Les activités de développement et de restructuration ont porté essentiellement sur l'aménagement, la rénovation et l'amélioration des

conditions d'accueil et des formations sanitaires, l'acquisition de matériel médico-technique et l'achat de bandelettes réactives dans l'ensemble des provinces médicales pour déceler la présence de sucre et d'albumine urinaires chez les femmes enceintes.

302. La formation professionnelle, l'équipement des écoles d'infirmières accoucheuses et l'élaboration de guides pour la grossesse et l'accouchement constituent également un aspect de la protection de la maternité. Avec l'assistance accordée par le Fonds des Nations Unies pour les activités en matière de population, le Maroc a pu réaliser ces dernières années son programme de renforcement de la protection maternelle et infantile et de la planification familiale qui concerne l'équipement en moyens mobiles et en matériel médico-technique de quatre provinces médicales (projet MOR 87/P06).

303. L'ensemble de ces actions a produit un certain nombre d'effets positifs, notamment sur le nombre de visites prénatales, qui est passé de 175 670 en 1988 à 261 877 en 1990. Cette amélioration a été nettement plus importante en milieu rural. Le nombre de visites postnatales a également progressé.

304. Cependant, pour aboutir à de meilleurs résultats dans le domaine de la réduction de la morbidité et de la mortalité maternelles et périnatales, les autorités marocaines compétentes projettent de développer les activités de santé maternelle en améliorant la quantité de la surveillance prénatale par le renforcement des compétences du personnel et l'amélioration de la fiche de surveillance de la grossesse, en améliorant la prise en charge de l'accouchement par le développement des compétences du personnel et l'amélioration des conditions d'accueil, et en élaborant des études et des recherches dans le domaine de la promotion de la maternité sans risques.

305. Lancé au mois de décembre 1986 par la création du Comité national de lutte contre le sida et par la mise en place des structures de base, le programme antisida repose sur la stratégie de lutte suivante :

- a) Information et sensibilisation;
- b) Information, éducation et formation du personnel;
- c) Implication de tous les départements et services concernés;
- d) Surveillance épidémiologique;
- e) Sécurité du sang de transfusion, réalisée à 100 % depuis 1989;
- f) Prise en charge des malades.

306. La prévalence actuelle du sida au Maroc est faible, ce qui le situe parmi les pays quasi indemnes de la maladie. Le Maroc a recensé 100 cas d'infections à VIH au 31 janvier 1990, dont 45 cas de sida, 8 cas de syndrome associé au sida et 47 cas d'infection asymptomatique.

307. Les maladies sexuellement transmissibles sont en recrudescence dans le pays. Le programme est basé sur l'information, l'éducation, la surveillance et vise à réduire la prévalence et l'incidence de ces maladies au Maroc.

308. Par ailleurs, l'assistance internationale joue un rôle important dans les efforts menés par le Maroc pour assurer l'exercice effectif du droit de jouir du meilleur état de santé possible. Le Maroc coopère étroitement avec les pays amis et les organisations internationales spécialisées, notamment l'Organisation mondiale de la santé, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, l'Agence internationale de l'énergie atomique, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance, l'Agency for International Development des États-Unis et le Fonds des Nations Unies pour les activités en matière de population, qui fournissent une assistance technique appréciable et contribuent largement à la promotion des programmes de lutte contre les maladies épidémiques et endémiques, qui ont enregistré un net recul durant les trois dernières décennies.

3. Restrictions ou limitations, même de caractère provisoire, imposées par la loi ou par la pratique ou de toute autre manière à la jouissance de l'un quelconque des droits de la femme

309. Dans le cadre des développements précédents, des restrictions de caractère légal ou imposées par les faits à la jouissance des droits de la femme ont été déjà exposées.

310. Il convient d'ajouter que dans une société où le taux d'analphabétisme surtout féminin reste fort élevé, où le monde rural est majoritaire, où les résistances culturelles à l'émancipation de la femme sont importantes et où les pesanteurs sociologiques sont considérables, il n'est pas possible de parvenir, en peu de temps, à une égalité de droit et de fait entre les deux sexes qui n'existe probablement nulle part. Il n'en reste pas moins que, malgré les obstacles et les résistances, un processus est enclenché qui, avec mesure et réalisme, oeuvre en vue de l'égalité de l'homme et de la femme. Grâce à l'action du Gouvernement, au dynamisme de la société civile et au renforcement du processus démocratique, cette longue marche vers l'égalité ne peut que se renforcer et se consolider. Les récentes réformes du Code de la famille seront suivies d'autres réformes auxquelles les femmes prendront certainement une part plus active et la situation de la femme au travail est appelée à connaître des améliorations certaines. De leur côté, l'éducation et les campagnes de sensibilisation agissent en profondeur sur l'évolution des mentalités.

311. Le Royaume du Maroc, tout comme nombre de pays en développement, doit faire face à des obstacles considérables dans la mise en oeuvre d'une politique visant à l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. Mais le Gouvernement marocain, sous la sage impulsion de S. M. le Roi, ne ménage aucun effort pour assumer ses obligations, dans la perspective de permettre à tous ses citoyens, sans discrimination, de jouir pleinement de leurs droits et libertés. Les réalisations dans ce sens depuis la ratification de la Convention, objet de ce rapport, le démontrent amplement.

Note

¹ Nations Unies, Recueil des Traités, vol. 828, p. 221 à 293.

Annexes*

Annexe 1 : Royaume du Maroc. Premier Ministre. Ministère du plan.
"Statut économique et social de la femme au Maroc. Recueil
analytique des textes". Direction de la statistique. CERED.

	<u>Page</u>
Préface	5
Avant-propos	9
PARTIE I : LA FEMME DANS LA <u>CHARIA</u>	
Introduction	15
Chapitre 1 - Droits fondamentaux de la femme	17
Chapitre 2 - De l'égalité des sexes	27
Chapitre 3 - Le mariage	31
Chapitre 4 - La vie conjugale	51
Chapitre 5 - Le divorce et le veuvage	59
Chapitre 6 - L'héritage	75
Chapitre 7 - La piété filiale	85
PARTIE II : LA FEMME DANS LA SPHÈRE DU DROIT PRIVÉ POSITIF	
Introduction	95
Chapitre 8 - La femme dans le Code du statut personnel et des successions	97
Chapitre 9 - La femme dans le Code des obligations et des contrats	165
Chapitre 10 - La femme dans le Code de commerce	171
Chapitre 11 - La femme dans le Code de procédure civile	175
Chapitre 12 - La femme dans le Code pénal	181
Chapitre 13 - La femme dans le Code de procédure pénale	203
Chapitre 14 - La femme dans le Code de la nationalité	207
PARTIE III : LA FEMME ET LES LIBERTÉS PUBLIQUES	
Introduction	219
Chapitre 15 - Reconnaissance des droits et libertés de la femme	221
Chapitre 16 - Organisation des droits et libertés de la femme	225

* Les annexes ne sont pas comprises dans le présent rapport.

	<u>Page</u>
PARTIE IV : LA FEMME DANS LA LÉGISLATION DU TRAVAIL	
Introduction	241
Chapitre 17 – La femme dans la relation de travail	243
Chapitre 18 – La femme et la sécurité sociale	281
Chapitre 19 – La femme et les accidents de travail	297
PARTIE V : LA FEMME DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE	
Introduction	305
Chapitre 20 – La femme et l'organisation administrative	309
Chapitre 21 – La femme dans le statut général de la fonction publique .	321
Chapitre 22 – La femme dans les statuts particuliers	353
PARTIE VI : LA FEMME ET LES ORDRES PROFESSIONNELS	
Introduction	397
Chapitre 23 – La femme et les ordres professionnels	399
Annexe de références	411
<u>Annexe 2</u> : Royaume du Maroc. Premier Ministre. Ministère du plan. "Femmes et condition féminine au Maroc". Direction de la statistique. CERED.	
Listes des tableaux et graphiques	XI
I. INDICATEURS DÉMOGRAPHIQUES ET POPULATION FÉMININE	23
1.1 Indicateurs démographiques	23
1.1.1 La fécondité et la moralité	23
1.1.2 Le mariage, le divorce et le mariage	26
1.1.2.1 L'âge moyen au premier mariage	26
1.1.2.2 Le divorce et le mariage	28
1.2 La population féminine	28
II. FEMMES, INSTRUCTION ET SECTEUR DE LA SANTÉ	45
2.1 L'enseignement	45
2.1.1 Les élèves et les étudiantes	45
2.1.2 Les enseignantes	46

	<u>Page</u>
2.2 Le secteur de la santé	75
2.2.1 La planification familiale	75
2.2.2 Les soins fournis à la femme	75
2.2.3 Le personnel médical féminin	76
III. FEMMES ET VIE ÉCONOMIQUE	99
3.1 La femme et l'emploi	99
3.2 La femme dans la fonction publique	109
3.2.1 La femme fonctionnaire selon la situation administrative	110
3.2.2 La femme fonctionnaire selon l'état matrimonial	110
3.2.3 La femme fonctionnaire selon l'âge et l'ancienneté dans l'administration	110
3.2.4 La femme fonctionnaire et les salaires	111
3.3 La femme et la sécurité sociale	119
3.3.1 Prestations familiales	120
3.3.2 Indemnités journalières de maternité	121
3.3.3 Pensions d'invalidité et de vieillesse	121
3.4 La famille et la fiscalité	131
IV. LES CONDITIONS DE VIE DES MÉNAGES DONT LES CHEFS SONT DES FEMMES	137
4.1 Caractéristiques socio-économiques des chefs de ménage	137
4.2 Ménages et niveau de vie	138
4.2.1 Dépenses annuelles moyennes par personne, niveau et évolution	138
4.2.2 Niveau de vie des ménages dont les chefs sont des femmes	139
4.2.3 Comportement de consommation des ménages dont les chefs sont des femmes et caractéristiques de leurs chefs	142
4.3 Conditions d'habitation des ménages	143
4.4 Possession des biens durables	144
V. ACTIONS DE SOLIDARITÉ SOCIALE EN FAVEUR DE LA FAMILLE	225
5.1 L'état actuel des statistiques	225
5.2 L'enfant	225

	<u>Page</u>
5.2.1 Les centres socio-éducatifs	225
5.2.2 Les centres de protection maternelle et infantile	226
5.2.3 Les garderies d'enfants	226
5.2.4 Les maisons de l'enfant	227
5.3 La jeunesse	227
5.3.1 Les maisons de l'étudiant	227
5.3.2 Les maisons de jeunes et les activités sportives	227
5.3.3 La formation professionnelle	227
5.4 La femme	228
5.4.1 Les foyers et centres féminins	228
5.4.2 Les coopératives féminines	229
5.4.3 Les ateliers féminins	229
5.5 Les handicapés	229
5.6 Le troisième âge	230
5.7 L'alphabétisation	230
<u>Annexe 3</u> : Royaume du Maroc. Premier Ministre. Ministère de l'incitation de l'économie. "Bulletin statistique annuel du Maroc, 1993". Direction de la statistique. Ouvrage en arabe seul disponible.	
<u>Annexe 4</u> : Stratégie nationale de promotion de la femme marocaine à l'horizon 2000. Ronéo. En langue arabe. 65 pages.	
<u>Annexe 5</u> : Conventions de l'OIT ratifiées par le Maroc.	