



Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit

COOPERATION ALLEMANDE

Intégration Economique des Femmes -MENA

*Etude sur la réglementation du travail et la participation des
femmes au marché du travail au Maroc*

Rapport final

Rachid Filali Meknassi
Professeur à la Faculté de Droit de Rabat Agdal, Consultant

[Aout 2012]

Table des matières

Liste des abréviations	3
Abstract	4
Introduction	7
1..... - Egalité et différenciation des droits au travail à travers le pluralisme des régimes juridiques	11
1.1 L'égalité des droits dans les rapports de travail privés	11
1.1.1 L'amélioration égalitaire des droits par le Code du travail	11
1.1.2 L'aménagement des conditions particulières au travail des femmes	13
a- L'affirmation de l'égalité	13
b- La levée de l'interdiction du travail de nuit	14
c- L'amélioration du régime de maternité.....	14
d- La reconduction des mesures dérogatoires relatives aux travaux accomplis par les femmes, les mineurs et les travailleurs souffrant d'handicaps.....	15
1.2 L'égalité des droits dans la fonction publique.....	16
1.3 L'égalité en matière de protection sociale et ses limites	18
1.4 L'égalité dans l'exclusion de la protection sociale.....	19
1.4.1 Les salariés exclus de la protection légale.....	20
1.4.2 L'exclusion des travailleurs non salariés de toute protection légale	21
Conclusion de la partie	22
2..... La quête de l'égalité au travail à travers l'institutionnalisation de l'équité et de l'égalité du genre	24
2.1 L'inclusion de l'approche genre dans les politiques publiques	24
2.2 L'apport de la coopération internationale.....	25
2.3 Les principales mesures de l'Agenda national afférentes à l'égalité au travail.....	27
2.4 L'apport du programme stratégique à moyen terme dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle	29
2.5 Les atouts et les limites de la dynamique portée par l'approche genre	31
Conclusion.....	35
Annexe	37

Liste des abréviations

ACDI	Agence Canadienne de Développement International
ADS	Agence de Développement Social
AECI	Agencia Espanola de cooperacion internacinal (Coopération espagnole)
AGR	Activité Génératrice de revenus
BIT	Bureau International du Travail
BSG	Programme de Budgétisation sensible au Genre
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes)
CGEM	Confédération Générale des Entreprises du Maroc
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
DEPF des Finances)	Direction des études et des Prévisions Financières (Ministère de l'Economie et
FAES II Maroc	Fond d'Appui à l'égalité des sexes , Programme de la Coopération Canadienne au
FAO l'alimentation)	Food and Agriculture Organization (Fond des NU pour l'agriculture et
GIZ (GTZ) Allemande	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit – Coopération
HCP	Haut Commissariat au plan
IIEG	Institutionnalisation de L'égalité et de l'équité du genre
INDH	Initiative nationale pour le développement humain Ministère délégué auprès du Premier Ministre chargé des Affaires Economiques et
MAEG	Générales
MDSFS	Ministère du Développement Social, de la Famille et de la Solidarité
MEF	Ministère de l'Economie et des Finances
MEFP	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
MEN	Ministère de l'Education Nationale
MI	Ministère de l'Intérieur
MMSP	Ministère de Modernisation des Secteurs Publics
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
ONG	Organisation non gouvernementale
OIT	Organisation Internationale du Travail
OST	Organisme sous tutelle
PSMT	Programme sectoriel à moyen terme
RCAR	Régime Collectif d'allocation de retraites
UNESCO	The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
U.E	Union Européenne
UNFPA	United Nations Population Fund (Fonds des Nations Unies pour la Population)
UNICEF	United Nations of International Children's (Fonds des Nations unies pour l'enfance)
UNHCR	United Nations High Commissioner for Refugees (Haut commissariat des Nations Unies pour les réfugiés)
UNIFEM	Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (bureau au Maroc)

Abstract

Telle que préconisée par l'Organisation Internationale du Travail, l'approche genre consiste « à promouvoir l'accès des hommes et des femmes à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine ». Elle trouve son fondement normatif de base dans le principe de l'égalité et de la non discrimination tel qu'il est soutenu par les mesures de différenciation destinées à affirmer la parité en tenant compte des sujétions naturelles auxquelles sont astreintes les femmes. Dans cette perspective, l'utilisation de l'approche genre dans l'étude de l'impact de la réglementation du travail sur la participation de la femme au marché du travail revient d'une part à déterminer le sort que le Droit en vigueur réserve à l'égalité et à la différenciation en vue d'asseoir la parité au travail entre les hommes et les femmes et d'autre part à examiner les orientations retenues en matière d'autonomisation économique des femmes dans la stratégie nationale d'institutionnalisation du genre, telle qu'elle s'est affirmée au cours des deux dernières décennies avec l'appui de la coopération internationale.

L'analyse du droit qui régit le travail renvoie à trois statuts socioprofessionnels principaux. Celui des relations salariées de droit commun tel qu'il est régi par la réglementation du travail et de la sécurité sociale, celui de la fonction publique avec son propre système de couverture sociale et le domaine des relations professionnelles qui sont écartées de droit ou de fait de toute protection sociale. Dans la mesure où cette dernière catégorie accueille près des deux tiers de la population active, il se confirme d'emblée que le défi en matière d'égalité de genre au travail consiste autant à procurer aux femmes et aux hommes un travail décent qu'à assurer l'égalité dans l'emploi et la profession.

Le travail salarié dans les entreprises relevant du code du travail est balisé par le principe de l'égalité et de la non discrimination tel qu'il est formulé en termes généraux par son article 9 et réitéré spécialement en faveur des femmes en matière d'embauche, de rémunération pour un « travail de valeur égale », de discipline, de représentation collective et de licenciement. La parité est soutenue par des mesures spécifiques afférentes aux déplacements à l'occasion du travail de nuit et à leur maternité. En revanche le dispositif destiné à protéger leur santé au travail est commun aux mineurs et aux handicapés et celui qui se revendique de la protection de la moralité publique les concerne plus spécialement.

Le principe de l'égalité est proclamé également par le statut général de la fonction publique qui l'assortit néanmoins des dérogations que peuvent prévoir les statuts particuliers. En l'absence d'une réglementation des conditions de travail commune aux services publics (santé au travail, travail de nuit, représentation collective...etc) , la différenciation légale s'effectue seulement en raison de la maternité et de la mise à disposition spéciale de la femme pour s'occuper du conjoint ou d'un enfant malade.

La comparaison des prestations servies par la CNSS avec leur équivalent qui est garanti aux fonctionnaires de l'Etat dégage de nets avantages pour ces derniers qui viennent s'ajouter à la stabilité de leur emploi. Sous réserve d'investigations poussées sur les conditions de réversion des pensions, il semble bien que l'égalité entre les travailleurs et les travailleuses à l'intérieur de chacun des régimes de droit privé et de droit administratif ne rencontre quelques limites de droit dont la pertinence est discutable. C'est plutôt dans la pratique qu'on peut trouver les causes et les manifestations des discriminations au travail que subissent les femmes.

En effet, les deux régimes légaux qui régissent le travail ne concernent que les salariés des deux sexes. La grande majorité des personnes actives qui n'accèdent pas à ce statut (exploitants agricoles, artisans, commerçants, aide familiaux, indépendants...etc.) ne peuvent en conséquence se prévaloir d'aucune protection sociale au travail. Leur condition se rattache soit au statut de la famille au sein de laquelle la majorité des femmes exercent une activité économique, soit simplement à la liberté de travail et de commerce telles qu'elles trouvent leur exercice notamment dans les nombreuses activités atypiques et informelles. Les principales restrictions légales qu'elles rencontrent sont héritées du droit coutumier tel qu'il a été légiféré par exemple en ce qui concerne le partage de la jouissance des terres collectives.

L'ineffectivité du droit du travail, la limitation de la sécurité sociale aux travailleurs salariés et le déficit en travail décent constituent les principales causes des inégalités entre les personnes en matière de travail et de protection sociale. Elles affectent davantage celles les plus vulnérables économiquement et socialement, ce qui désigne majoritairement les femmes.

Par l'institutionnalisation de l'égalité et de l'équité du genre, les pouvoirs publics et la société civile cherchent à poursuivre le processus de découverte et d'élimination des inégalités à l'égard des femmes. La démarche s'appuie désormais sur la constitution qui invite l'Etat à œuvrer pour la parité entre les femmes et les hommes et réaffirme l'égalité des droits dans le respect de ses « dispositions, des constantes du Royaume et de ses lois ».

Les différents plans, stratégies agenda et programmes élaborés à cet effet à l'échelle nationale et sectorielle ont bénéficié pour leur élaboration d'une large participation citoyenne et d'un appui constant de la coopération internationale aux plans technique et financier prodigué notamment par l'UNIFEM, la GIZ, l'ACDI, la coopération espagnole et l'USAID. L'approche exhaustive retenue permet à toutes les parties prenantes de prendre part au dialogue politique qui a accompagné ce processus de manière à renforcer la convergence des actions et d'accroître ainsi leur impact social.

Le programme stratégique à moyen terme pour l'institutionnalisation de l'égalité et de l'équité de genre élaboré en 2010 par le MEFP illustre cette démarche dans le domaine de compétence de ce département. Sa conception et sa mise en œuvre ont mis à contribution tous les partenaires sociaux et les organismes publics dits sous tutelle, tandis que sa concrétisation est restée suspendue à l'obtention du financement des

projets et au relèvement du défi constitué par les faibles capacités des acteurs, comme l'observe avec insistance le document du programme.

Les difficultés de mise en œuvre des mesures préconisées pour l'équité et l'égalité du genre à différents niveaux constituent d'ailleurs un constat partagé par toutes les évaluations qui leur ont été faites jusqu'à présent.. On déplore non seulement les faibles capacités de réalisation des actions arrêtées mais également l'altération de l'effet d'entraînement qui en est attendu en raison de la faible intégration des politiques sectorielles qui les portent. Le processus semble autant entravé par la faible qualité opérationnelle de l'offre mais également la difficulté à rencontre une demande sociale soutenue. Le contexte économique de crise et le déferlement d'un conservatisme socioculturel ne sont probablement pas étrangers à cette situation. Dans toute la région, les sociétés se résolvent à accepter la participation économique de la femme mais craignent son impact sur l'ordre établi. L'acceptation de l'égalité rencontre fréquemment la peur de la liberté.

Le champ de l'action politique et de la coopération internationale en la matière est plus balisé que jamais. La constitution l'a consolidé par l'institution de l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination. L'agenda national, les programmes sectoriels indiquent les objectifs et les moyens non exclusifs de l'action. L'immense chantier de la promotion du travail décent constitue aussi une priorité pour la promotion de l'égalité là où elle fait le plus défaut en matière de droits économiques et sociaux. S'il est bien difficile d'opérer des priorités en la matière, on devrait admettre que les critères d'opérationnalité et d'autonomisation des acteurs demeurent fondamentaux.

Introduction

La législation du travail héritée des protectorats espagnol et français a introduit dans le droit marocain dit moderne les discriminations à l'égard du travail des femmes qui figuraient à l'époque dans les législations métropolitaines. Formellement, les inégalités légales ainsi instituées ont porté principalement sur l'autorisation maritale pour exercer un travail rémunéré ou une activité commerciale, les salaires, le travail de nuit et les « activités pouvant menacer la moralité publique ». Certaines parmi elles trouvaient leur fondement dans les normes internationales du travail et d'autres dans les règles du statut personnel de ces pays qui consacraient le mariage sous le régime de la communauté des biens et conféraient au mari une tutelle juridique sur l'épouse y compris pour le droit d'ester en justice. Ce régime avait été déclaré d'ordre public et devait s'appliquer en conséquence même à l'encontre des femmes dont le statut personnel reconnaît la pleine capacité juridique et la séparation des biens sous le régime du mariage. Son impact sur l'accès des femmes au travail ne devait pas cependant être important en raison à la fois de leur faible participation à l'époque à l'activité économique et de la situation d'infériorité dans laquelle elles se trouvaient dans la vie civile. Leur émancipation juridique s'est achevée en la matière en 1963 en France et en 1975 en l'Espagne. En revanche, au Maroc, l'abrogation de ces dispositions s'est heurtée jusqu'à 1995 aux résistances des forces conservatrices qui invoquaient l'autorité du mari sur la famille et le devoir d'obéissance de l'épouse tels qu'il sont formulés par le fikh et qu'ils ont été codifiés par la moudawana de 1958 pour justifier la limitation à la capacité de la femme au travail.

Cela n'a pas empêché le législateur de prescrire dès 1958 dans l'article 2 du statut général de la fonction publique que « tout Marocain a le droit d'accéder dans les conditions d'égalité aux emplois publics » et d'interdire toute distinction entre les deux sexes pour l'application des dispositions en vigueur. Il a néanmoins assorti cette règle des dérogations que peuvent prévoir les statuts particuliers sans spécifier leur motivation ni leur nature. Une marge de manœuvre similaire a été conservée aux autorités législatives et réglementaires par la constitution de 1962 et par toutes celles qui l'ont suivie jusqu'à la dernière, lorsqu'elles ont traité explicitement de l'égalité entre l'homme et la femme exclusivement à propos des droits politiques. La constitution de 2011 a modifié cette attitude, sans toutefois écartier toute équivoque en la matière. Son article 19 commence ainsi par déclarer de manière solennelle que l'homme et la femme jouissent à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental (...) ». Mais il ponctue ce principe par une limite substantielle en ces termes : « et ce dans le respect des dispositions de la constitution, des constantes du Royaume et de ses lois ». Le paragraphe suivant ajoute que « l'Etat œuvre à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes », comme pour souligner qu'il ne garantit pas cette parité mais s'astreint à progresser sur sa voie compte tenu des mesures discriminatoires pouvant figurer dans la constitution ou dans les lois en raison des « constantes du Royaume »

Le travail des femmes trouve ainsi ses repaires juridiques dans la reconnaissance du principe de l'égalité aux plans constitutionnel et civil, dans les limites légales et

réglementaires prévues pour la fonction publique et dans les conditions effectives de son exercice en tant que liberté fondamentale. Quand bien même la législation applicable au travail salarié peut renfermer des dispositions restrictives ou à l'inverse, promotionnelles du travail féminin, leur mise en œuvre subit forcément l'influence d'autres règles qui régissent le statut personnel, la situation familiale et la conduite sociale.

L'étude de la contribution du droit à l'autonomisation économique des femmes et à l'affirmation de l'égalité du genre doit en conséquence tenir compte de trois difficultés méthodologiques majeures. La première est représentée par la notion même d'emploi et des politiques publiques qui s'y réfèrent. Dans les pays industrialisés, la majorité écrasante de la population active occupée est constituée de salarié(e)s. La législation du travail et de la sécurité sociale constitue alors un moyen de régulation du marché du travail et un révélateur des conditions de travail du grand nombre. Elle constitue forcément un paramètre essentiel pour déceler les discriminations et lutter contre les inégalités. En revanche, dans les pays sous industrialisés, comme le Maroc la législation du travail n'a vocation à s'appliquer qu'à une frange limitée de la population active. Pour rendre compte de la situation de l'ensemble des travailleurs et accessoirement des conditions du travail qui prévalent, il est nécessaire d'aborder non seulement les statuts qui régissent le travail salarié, mais également tous les autres régimes juridiques qui encadrent l'activité économique de l'écrasante majorité des travailleuses et des travailleurs : travail atypique, aide-familial...etc.

Le deuxième obstacle est inhérent à la méthode juridique qui consiste à traiter exclusivement de la norme légale et de son interprétation prédominante. L'analyse normative n'a pas pour objet de relater la réalité mais de décrire comment elle est traitée par les normes en vigueur. A mesure que celles-ci ne sont pas respectées dans la pratique, l'analyse risque d'occulter les faits sociaux alors même qu'elle semble les analyser. L'analyse juridique peut bien se prononcer sur la conformité des prescriptions légales à d'autres règles ou valeurs ainsi que sur leur aptitude à atteindre les objectifs qui leur sont désignés, mais elle ne saurait servir seule d'instrument d'évaluation de leur impact social.

La troisième difficulté méthodologique découle des risques inhérents à l'utilisation de l'approche genre. Celle-ci a été développée dans le contexte des sociétés industrielles avant de connaître un essor mondial en raison de son efficacité à révéler les inégalités qui ne découlent pas objectivement de la différence naturelle entre l'homme et la femme. Sa conceptualisation autant que l'autorité scientifique et politique qu'elle a acquise correspondent à une phase de l'évolution économique, sociale et culturelle des sociétés industrielles dans laquelle le principe de l'égalité entre l'homme et la femme. L'aspiration à l'égalité entre l'homme et la femme s'y est exprimée aussi bien à propos des relations de travail que dans l'exercice des autres droits civils, politiques et civiques en remettant en question l'organisation politique, le statut personnel ainsi que les responsabilités familiales. La démarche genre ne participe pas du plaidoyer pour l'égalité mais constitue un levier pour vérifier et renforcer son implémentation dans tout le corps social. En revanche, lorsqu'elle est invoquée alors que le

préalable de l'égalité aux plans juridique et politique n'est pas admis, elle risque de perdre une partie de son argumentaire scientifique. Son emploi dans un milieu social qui assume l'inégalité entre l'homme et la femme sur la base d'enseignements religieux ou d'autres valeurs sociales lui confère une signification particulière. Au mieux, il vise à identifier objectivement les manifestations de l'inégalité entre les hommes et les femmes en évitant d'investir toutes leurs sources et en s'interdisant de toucher à celles qui seraient fondées sur des valeurs déclarées supérieures ou immuables. On se trouverait alors en présence d'une réappropriation, sinon d'un détournement du concept pour lui maintenir le même objectif tout en lui imposant des limites politiques et socioculturelles.

La sensibilité politique de l'approche genre n'est sans doute pas étrangère à l'emploi que lui réserve l'OIT en estimant qu'elle consiste en matière d'emploi « à promouvoir l'accès des hommes et des femmes à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine. Les préoccupations majeures de l'OIT concernant l'égalité des sexes sont reflétées dans les quatre objectifs stratégiques que l'Organisation s'est fixés, à savoir: la promotion des normes du travail, les principes et droits fondamentaux au travail; la création d'emplois en plus grands nombres et de meilleures possibilités de salaires pour les hommes et les femmes; l'amélioration de la protection sociale et de son efficacité; et le renforcement du dialogue social et du tripartisme »¹

La démarche préconisée repose sur le postulat de l'égalité et de la non discrimination entre les hommes et les femmes dans le prolongement des normes proclamées dans le milieu du XXème siècle et vise la promotion de l'emploi productif avec de meilleures conditions de travail, de salaires, de protection sociale et de respect des droits fondamentaux. L'utilisation de l'approche genre s'intègre dans l'objectif prioritaire de développer le travail décent pour tous et vise en particulier à assurer l'égal accès au travail et à l'exercice des droits qu'il confère. Elle trouve son expression normative dans l'affirmation du principe de l'égalité et les modalités de sa mise en œuvre dans les normes de différenciation ainsi que dans les mesures opérationnelles visant à en obtenir l'effectivité.

Le code du travail adopté en 2003 se rattache clairement à cette vision. Négocié par les partenaires sociaux à compter de 1998, soit l'année même de l'adoption par la Conférence Internationale de Travail de l'OIT de la « Déclaration des droits et des principes fondamentaux au travail et son programme de suivi », il a été tellement marqué par son contenu qu'il en a repris même les termes, notamment en ce qui concerne le principe afférent à « d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession ».

Son analyse délimite la différenciation qu'il opère entre le statut juridique de la femme et celui de l'homme au travail, mais elle ne permet pas de présager de l'impact que ses normes produisent sur la participation de la femme au marché du travail. Cette incertitude s'amplifie lorsqu'on dépasse la sphère du travail salarié pour observer

¹ BIT : Guide des ressources sur l'égalité des genres dans le monde du travail

l'exercice de toutes les autres activités économiques dans leurs rapport avec le droit qui leur applicable.

Ces considérations soulignent les particularismes de l'emploi et des politiques publiques y afférentes qu'il convient de prendre en compte pour atteindre les objectifs de la présente étude qui ont été formulées en ces termes :

« L'étude devra, à travers une analyse approfondie et exhaustive, couvrir les points suivants:

1. *La législation du travail au Maroc: analyse de l'intégration de l'approche Genre dans les politiques d'emploi (en matière d'embauche, de licenciement, de salaire minimum, de prestations de maternité, des heures de travail, de congé annuel, d'indemnité de départ...)* ;
2. *La différenciation selon le sexe dans la législation du travail et son impact sur la participation de la femme au marché du travail (le code du travail marocain, les directives en dehors du code du travail : le droit islamique, le droit coutumier, l'accès aux institutions et aux services financiers, la fiscalité...)* ;
3. *La mise en œuvre de la législation: en tenant compte de la législation du travail pertinente pour la femme ;*
4. *Une analyse comparative entre le Maroc et l'Allemagne en termes des taux de participation des femmes au marché du travail et des mesures incitatives à l'emploi ;*
5. *Le rôle des bailleurs de fonds internationaux et des organismes d'exécution (dans les processus de modifications dans la législation et de la mise en œuvre). »*

La démarche retenue consiste à dégager d'abord le statut du travail salarié en tant qu'élément substantiel de la politique de l'emploi et de la différenciation selon le genre. Mais compte tenu de sa portée limitée sur le volume réel du travail, l'étude normative doit être complétée par l'examen de la condition de la majorité des travailleuses et des travailleurs qui n'accèdent pas à ce statut afin de vérifier dans quelle mesure ils bénéficient des mesures qui favorisent la parité au travail. La démarche invite en conséquence à traiter de l'ensemble des statuts juridiques professionnels (1^{ière} partie). Elle ne manque pas à ce titre de révéler la forte incursion de la sphère familiale sur l'exercice de l'activité économique et la pression qu'opère le déficit en travail décent sur la promotion de l'équité et de l'égalité du genre, invitant ainsi à s'intéresser au traitement qui a été réservé à cette question par la politique d'institutionnalisation de l'équité et de l'égalité du genre telle qu'elle a été soutenue par la coopération internationale (2^{ème} partie).

1 - Egalité et différenciation des droits au travail à travers le pluralisme des régimes juridiques

En raison du contexte interne et international qui a entouré l'adoption du code du travail, son contenu devrait représenter le dispositif normatif le plus abouti en matière de droits au travail et de leur exercice dans le respect de l'égalité de genre. A ce titre, il mérite une première analyse destinée à cerner le champ de la protection légale dont jouissent les travailleuses à égalité de droits avec leurs homologues masculins, mais également les mesures spécifiques par lesquelles le législateur tient compte de leur condition pour promouvoir la parité (1.1). Toutefois, comme cette législation ne s'applique pas aux rapports de travail dans la fonction publique qui constitue néanmoins une composante principale de l'emploi féminin, son examen devrait être complété par la comparaison des droits qu'elle confère avec ceux qui sont reconnus aux fonctionnaires publics (1.2). Le régime de la sécurité sociale au sens large, appelle à son tour une analyse dans la même perspective autant pour poursuivre cette comparaison que pour apprécier la prise en compte de la parité du genre dans les prestations qu'il assure (1.3). Tous ces arsenaux légaux se préoccupent toutefois des seuls travailleurs salariés et trouvent leurs limites de fait, dans les activités dites formelles qui n'accueillent approximativement que le tiers de la population active occupée. Pour prendre en considération le sort de la majorité des autres travailleuses, il est donc nécessaire d'aborder les autres statuts socioprofessionnels qui interpellent de manière criante l'égalité du genre et l'intégration de la femme au développement (1.4).

1.1 L'égalité des droits dans les rapports de travail privés

Outre la soumission de l'ensemble des rapports de travail salarié dans les activités économiques à une même législation désormais codifiée, le code du travail a procédé à l'actualisation des règles en vigueur à la lumière des standards internationaux sur une base égalitaire (1.1.1) et à certains réaménagements sur le statut particulier au travail des femmes (1.1.2)

1.1.1 L'amélioration égalitaire des droits par le Code du travail

Sous réserve des exclusions explicites qu'il prévoit à titre transitoire au détriment notamment du travail domestique et dans les micro entreprises artisanales, le code du travail élargit le champ de la protection légale à l'ensemble des activités salariées en se substituant notamment au dahir de 1973 relatif au travail dans les exploitations agricoles. Il formule également le principe de l'application directe des conventions internationales ratifiées, quand bien même il les place au même niveau que les normes législatives nationales, confirmant ainsi la possibilité d'interpréter celles-ci à la lumière du droit international. Parmi ses apports notables figurent aussi la généralisation du recours au contrat à durée indéterminée et la réduction de la période d'essai à trois mois au plus, renouvelable une seule fois. Les conditions pour engager une travailleuse ou un travailleur par contrat à durée déterminé se trouvent ainsi limitées aux circonstances de remplacement provisoire d'un travailleur,

d'accomplissement d'un travail occasionnel ou saisonnier, à l'ouverture d'un nouvel établissement ou en raison de la nature même de l'activité.

La durée hebdomadaire du travail a été ramenée de 48 heures à 44 heures sans diminution du salaire avec faculté de la répartir sur une base inégale durant la semaine, le mois ou l'année ou toute autre période sous réserve d'établir un programme connu des travailleurs à cet effet.

Un dispositif novateur a également été mis en place pour promouvoir la représentation, la négociation et la convention collectives en tant que supports du dialogue social et de la participation à la vie de l'entreprise. Parmi ses mesures marquantes figure l'institution d'un comité d'entreprise dans les établissements employant au moins cinquante salariés, du délégué syndical dans les entreprises employant au moins 100 salariés et de critères pour la reconnaissance des syndicats les plus représentatifs à l'échelle de l'entreprise et au plan national.

Le régime disciplinaire a été profondément réformé. Les sanctions autres que l'avertissement et le blâme ne peuvent être prononcées qu'au terme d'une procédure de notification et d'audition de la personne concernée qui peut être assistée à cet effet par un délégué du personnel ou syndical de son choix. L'application de la sanction doit par ailleurs, être graduelle, de telle sorte qu'hormis le cas de faute grave, le licenciement ne peut être prononcé qu'après épuisement de toutes les autres sanctions moins graves, au cours de l'année.

Le code retient comme faute grave de l'employeur l'insulte grave, l'agression, le harcèlement sexuel et l'incitation à la débauche. La salariée ou le salarié qui quitte son travail en raison de la commission de l'une de ces fautes est présumé (e) abusivement licencié.

L'indemnisation du travailleur congédié de manière illégale échappe au pouvoir discrétionnaire du juge pour se soumettre à un barème sur la base de l'équivalent d'un mois et demi de salaire par année d'ancienneté, dans la limite de 36 mois. Ces dommages-intérêts sont cumulables avec l'indemnité de licenciement. Il est tenu compte pour le calcul de l'ancienneté de la période d'activité effective mais également de la durée de repos des femmes en couches et des suspensions du contrat de travail qui lui font suite, conformément aux articles 153, 154 et 156² ainsi que de la suspension du travail en raison de la maladie, d'un accident du travail ou de la fermeture temporaire de l'entreprise y compris en cas de force majeure.

La réduction du nombre des travailleurs par une entreprise employant au moins dix salariés ainsi que sa fermeture relèvent de leur côté, d'une procédure de concertation avec les représentants du personnel et d'autorisation administrative préalable, lorsqu'ils sont motivés par des raisons économiques, structurelles ou technologiques. L'ordre à suivre dans le licenciement collectif tient compte de l'ancienneté, de la valeur professionnelle et des charges de famille. Les travailleurs

² Cf. infra, l'analyse de ces articles.

congrédiés acquièrent une priorité de réembauchage

1.1.2 L'aménagement des conditions particulières au travail des femmes

L'acquis formel le plus important est constitué par la proclamation de l'égalité et la sanction de la discrimination (a). Il est suivi de la levée de l'interdiction du travail de nuit pour les femmes (b). Pour sa part, le régime de la maternité a été mis en conformité avec la convention n° 183 de l'OIT (c). Le dispositif relatif aux conditions de travail spécifiques aux femmes ou commun aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans a été également révisé (d)

a- L'affirmation de l'égalité

Le principe de l'égalité de manière générale et à l'égard des femmes en particulier trouve dans le code du travail son affirmation la plus nette. L'article 9 le prescrit la règle sur la base « du principe d'égalité de chance et de traitement sur un pied d'égalité en matière d'emploi ou d'exercice d'une profession », ce qui revient à prohiber toute ségrégation sexuelle à l'embauche, quelle que soit l'activité en cause. Sa portée est absolue puisque la suite de l'article évoque à titre indicatif et non limitatif « l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, le salaire, l'avancement, l'octroi des avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le licenciement ». Il en tire explicitement comme conséquences le droit pour la femme de conclure un contrat de travail et celui « de la femme mariée ou non, d'adhérer à un syndicat professionnel et de participer à son administration et à sa gestion ».

Il faut rappeler à ce sujet que l'article 726 du Dahir portant code des obligations et contrats qui prévoyait l'obligation pour la femme mariée d'obtenir l'accord de son époux pour conclure un contrat de travail a été abrogé en 1995 et le paragraphe 1) sus mentionné ne fait donc que confirmer la situation créée par cette abrogation. L'affirmation de la liberté syndicale de la femme qu'elle soit ou non mariée, rappelle en revanche, l'article 5 du dahir de 1957 sur les syndicats professionnels qui énonçait cette liberté en faveur de la femme mariée, dans des termes similaires.

De son côté l'article 36 déclare que le sexe, la situation conjugale, les responsabilités familiales « ne constituent pas des motifs valables de prise de mesures disciplinaires ou de licenciement ». Enfin l'article 346 reprend le principe de base formulé par la constitution de l'OIT et réaffirmé par la convention n° 111 concernant l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale en prescrivant : « Est interdite toute discrimination relative au salaire entre les deux sexes pour un travail de valeur égale ». Cette règle oblige l'employeur non seulement à payer un salaire égal pour un travail égal, mais aussi à revaloriser le salaire dans les fonctions exercées par des catégories qui font l'objet de discrimination en reconsidérant sa valeur en fonction de critères objectifs comparativement à des fonctions voisines (qualification, pénibilité...etc.), ce qui est souvent le sort des emplois féminisés.

b- La levée de l'interdiction du travail de nuit

Le travail de nuit fait l'objet aussi de nouvelles mesures. A la règle d'interdiction sauf nécessité qui avait été posée par la réglementation de 1926 inspirée du code français du travail et reconduite par la réglementation générale du travail de 1947, s'est substitué le principe de la liberté de travail de nuit en ces termes : « Sous réserve des cas d'exception fixés par voie réglementaire, les femmes peuvent être employées à tout travail de nuit, en considération de leur état de santé et de leur situation sociale, après consultation des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives

Les conditions devant être mises en place pour faciliter le travail de nuit des femmes sont fixées par voie réglementaire »³.

Le décret d'application pris le 29 décembre 2004 a prévu trois mesures obligatoires :

- Assurer le transport des femmes de leur domicile au lieu de travail nocturne à l'aller et au retour lorsque le trajet n'est pas desservi par des moyens de transport public ;
- . accorder un repos d'une demi heure au terme de chaque durée de quatre heures de travail continu en le comptabilisant comme temps de travail effectif ;
- Mettre à leur disposition des moyens de repos.

De son côté, l'article 174 oblige l'employeur à accorder un repos minimum de onze heures continues à la suite de deux nuits de travail, comprenant obligatoirement la période située entre 20 h et 5 heures dans les activités agricoles et 21 heures et 6 heures pour les autres activités.

Les dérogations générales à ce régime tendent :

- 1- à soustraire de plein droit aux restrictions formulées par l'article 172 les entreprises qui travaillent à feu continu à titre permanent ou saisonnier et sur autorisation de l'inspecteur du travail, celles qui traversent des circonstances exceptionnelles ;
- 2- à autoriser la récupération de nuit des heures de travail perdues en raison d'un cas fortuit ou de la force majeure dans la limite de douze nuits par an en avisant au préalable l'inspecteur du travail et avec son accord au-delà de cette limite.

c- L'amélioration du régime de maternité

Les mesures relatives à la maternité ont été améliorées par :

- L'extension du congé de maternité de 12 à quatorze semaines (art 153) ;
- la possibilité de prolonger ce congé lorsque survient une pathologie subséquente dans la limite de huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et de sept semaines après la délivrance (art 154) ;
- le prolongement du congé de maternité au-delà de huit semaines après la

³ Cf. Article 172 du code du travail. La règle ne s'applique pas toutefois aux jeunes travailleuses et travailleurs de moins de seize ans, sauf lorsqu'il s'agit d'éviter des accidents imminents, d'organiser des secours ou d'éviter des pertes inattendues, dans la limite d'une seule nuit et à condition d'en aviser d'avance l'inspecteur du travail

- délivrance, en cas d'accouchement prématuré (art 154) ;
- la faculté de bénéficier de plein droit d'un congé de 90 jours, au terme du congé de maternité (art 156) ;
 - la faculté de négocier avec l'employeur l'attribution d'un congé d'un an sans salaire pour s'occuper du nouveau né avec conservation des droits (art 157);
 - la liberté de ne pas reprendre le travail sous réserve d'adresser à l'employeur un préavis de 15 jours avant la date de reprise (art 157) ;
 - le droit de procéder à la rupture du contrat de travail, sans préavis en cas de grossesse (art 158).
 - la nullité du licenciement prononcé à l'encontre d'une femme en état de grossesse durant la période qui précède la notification à l'employeur de son état (art 159);
 - l'octroi d'un temps de suspension du travail pendant une demi heure le matin et une demi heure l'après midi, pour allaiter l'enfant (art 161);

Le code du travail prévoit l'aménagement d'une chambre spéciale d'allaitement par les établissements qui emploient au moins cinquante salariées âgées de plus de seize ans et son utilisation comme garderie (art 162). Plusieurs entreprises voisines peuvent s'associer pour se doter d'une seule garderie à cette fin (art 163).

d- La reconduction des mesures dérogatoires relatives aux travaux accomplis par les femmes, les mineurs et les travailleurs souffrant d'handicaps.

Certains travaux demeurent interdits aux femmes (art 179 à 181):

- travaux souterrains, dans les mines et dans les carrières ;
- travaux risquant d'entraver le développement physique des jeunes de moins de 18 ans ;
- travaux dangereux dont la liste est fixée par voie réglementaire⁴.

Ces mêmes activités sont interdites aux travailleurs handicapés et aux mineurs de moins de 18 ans. Le dispositif institué soumet l'exercice de certaines activités à l'autorisation du tuteur légal des mineur(e)s, interdit certaines autres et permet à l'inspecteur du travail de requérir une visite médicale de contrôle de la santé des jeunes travailleurs dans une formation hospitalière publique.

L'article 182 maintient l'obligation pour les établissements « où des marchandises ou des objets sont manutentionnés ou offerts au public par un personnel féminin » de disposer dans « chacune des salles où s'effectue le travail (...) d'un nombre de sièges égal à celui des femmes qui y sont employées ; ces sièges doivent être distincts de ceux mis à la disposition de la clientèle ».

Il reste sans doute à procéder à une analyse fine de ces mesures pour apprécier dans quelle mesure elles n'entretiennent une différenciation injustifiée à l'égard des femmes.

⁴ Le décret n° 2 04 682 du 29 décembre 2004 fixant les travaux interdits aux mineurs de moins de 18 ans , aux femmes et aux salariés handicapés énumère des travaux déclarés dangereux.

1.2 L'égalité des droits dans la fonction publique

Les conditions de travail dans les services des collectivités publiques sont régies par le statut général de la fonction publique et à titre complémentaire par les statuts particuliers à certaines administrations et corps de métiers. Ce régime place le fonctionnaire dans une situation statutaire et réglementaire qui exclut la négociation des conditions de travail tant de manière bilatérale au moyen de contrat, que collectivement par le recours aux conventions collectives. L'accès aux emplois permanents et le déroulement de la carrière sont ainsi prédéterminés par la loi et s'effectuent conformément à ses dispositions par des actes administratifs susceptibles de recours pour excès de pouvoir.

Tout fonctionnaire est responsable à l'égard de ses supérieurs de l'exécution des tâches qui lui sont confiées et des ordres qu'il donne à ses subordonnés. Cette situation impose à tout le corps de la fonction publique de respecter et de faire respecter l'autorité de l'Etat en observant la discipline et une attitude de réserve. A la différence de la relation professionnelle fondée sur le contrat de travail, l'exercice du travail sous la direction de l'autorité hiérarchique ne trouve pas son fondement dans le pouvoir de subordination conféré à l'employeur, mais dans l'autorité administrative hiérarchisée qui exerce elle-même ses attributions selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les droits et les devoirs du fonctionnaire s'exercent sous les garanties statutaires au titre du recrutement, de la rémunération, de la notation, de l'avancement, du régime disciplinaire et des positions dans lesquels il peut être placé jusqu'à la sortie de service (en activité, en congé, en détachement et en disponibilité). Les principes formulés à ce titre par le statut général de la fonction publique sont mis en œuvre par chaque administration publique par des dispositions d'application adaptées à ses missions et par des mesures unilatérales. Il en résulte que les conditions matérielles de travail y compris en matière de santé au travail, de travail de nuit, de durée de travail connaissant forcément des disparités selon les fonctions exercées, les nécessités de service, les moyens mis à la disposition des administrations et le degré de décentralisation et de déconcentration : emplois civils et militaires, fonctions d'autorité, fonctions techniques...etc.

Il n'est guère possible dans ces conditions de procéder à une comparaison des droits des fonctionnaires avec ceux des travailleurs relevant du code du travail, hormis les quelques mesures de base énoncées par le statut général de la fonction publique au titre de la maternité, de la maladie et du régime disciplinaire.

Le statut de la fonction publique conférait à la femme enceinte le droit de se placer en congé de maternité d'une durée de douze mois avec maintien du plein traitement. La loi n° 50-05 promulguée par le dahir du 18 février 2011 a porté ce congé à quatorze semaines pour l'aligner sur la règle établie par le code de travail et permettre au pays de ratifier la convention de l'OIT n° 183 sur la maternité. Dans l'attente de la modification du décret du 11 mai 2000 relatif aux modalités d'application des

dispositions du dahir de 1958 précité relatives aux congés de maladie et de maternité, une circulaire n°5 du 5 juin 2011 a rendu immédiatement applicable la mesure.

Les dispositions des articles 15 et suivants régissent la déclaration de la grossesse et obligent la femme en cet état à se placer d'office en congé de maternité quatre semaines au moins avant la date prévisible de sa délivrance. En cas d'accouchement précoce, la durée du congé de maternité est décomptée à partir du jour de la naissance. L'avortement naturel au terme de sept mois de grossesse ainsi que la naissance d'un enfant mort donnent droit également au congé de maternité..

De leur côté, les règles relatives à la mise en disponibilité⁵ accordent la faculté de suspendre le travail à tout fonctionnaire à la suite d'un accident ou de maladie grave qui survient à son conjoint ou à son un enfant⁶. Mais cette faculté est renforcée aux termes de l'article 59 par une autre mesure en ces termes : « 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 ».

Le régime de maternité semble ainsi comparable dans les secteurs publics et privé. Il faut observer toutefois que dans la fonction publique, il donne lieu au maintien du salaire alors que dans le secteur privé, la salariée ne peut aspirer qu'aux indemnités de maternité qui sont versées aux travailleuses régulièrement déclarées à la Caisse nationale de sécurité sociale et versées sous le plafond de rémunération retenue par la voie réglementaire (6000 Dh /mois). La fonctionnaire en bénéficie même en cas d'avortement naturel au terme de 7 mois de grossesse, à la différence de la salariée du secteur privé. Les deux peuvent se prévaloir de congés supplémentaires sans solde pour s'occuper de l'éducation d'un enfant malade ou handicapé, avec des conditions plus favorables dans la fonction publique. Les deux peuvent recourir également au régime de maladie en cas de complication, mais la comparaison des deux régimes fait apparaître à ce niveau aussi une situation nettement plus avantageuse pour les personnels de l'Etat.

En effet, le régime public distingue entre les maladies de courte, moyenne et longue durées. Pour les premières, les fonctionnaires ont droit au maintien de l'intégralité du salaire durant les trois premiers mois de maladie et de sa moitié pour les trois mois suivants dans la même année. Pour les secondes dont la liste est fixée par décret, le plein traitement est conservé pendant deux années et la moitié durant la troisième année. Pour les six autres affections figurant dans la liste des maladies de longue

⁵ Aux termes de l'article 54 "le fonctionnaire est en position de disponibilité lorsque, placé hors de son cadre d'origine, il continue d'appartenir à ce cadre mais cesse d'y bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. La position de disponibilité ne comporte aucune attribution d'émoluments, en dehors des cas expressément prévus par le présent statut.

⁶ Art 58, 1°

durée, le fonctionnaire perçoit l'intégralité de son salaire pendant les trois premières années et la moitié pour les deux années suivantes.

En revanche, le travailleur ou la travailleuse relevant du code du travail ne peut se prévaloir lorsqu'il se trouve dans l'incapacité de prendre son service pour une raison médicale que de la suspension du contrat de travail et de manière subséquente de la perte du salaire. Lorsqu'il est régulièrement déclaré à la CNSS il peut obtenir les indemnités de maladie selon les conditions de stage requises et dans la limite de 2/3 du salaire de référence tel qu'il est plafonné par voie réglementaire.

Toutes autres règles régissant la fonction publique s'appliquent sans discrimination entre les sexes, sauf dérogation réglementaire ou légale explicite. Les dispositions des statuts particuliers sont aussi formulées sans discrimination formelle. Mais à l'occasion des recrutements, y compris par voie de concours, il n'est pas rare que certains corps spécifient encore le sexe des postulants : armée, administration pénitentiaire, forestière, sapeurs pompiers...etc. De telles discriminations ne rencontrent pas une interdiction formelle à l'instar de celle qui est imposée aux employeurs par le code du travail. Une situation similaire se retrouve à l'occasion de la comparaison des régimes de protection sociale.

1.3 L'égalité en matière de protection sociale et ses limites

En plus de leur rémunération, les fonctionnaires bénéficient des allocations familiales et du maintien du salaire en cas de maladie et de maternité, dans les conditions exposées ci-dessus. Ils relèvent également de plein droit de l'un des régimes obligatoires de retraite institués par la loi. En revanche, le travailleur relevant d'un employeur privé doit être immatriculé à la Caisse nationale de sécurité sociale et réunir les période des stage correspondant aux cotisations versées par l'employeur pour bénéficier des prestations.

Depuis l'entrée en vigueur de l'assurance maladie obligatoire, la couverture des soins de santé qui était assurée à titre facultatif par les mutuelles membres de la Caisse Nationale des Organismes de Prévention Sociale est devenue obligatoire, combinant ainsi les prestations du régime commun géré par cet organisme avec les prestations du secteur mutualiste servies par les mutuelles en faveur de tous les agents des collectivités publiques et les titulaires de pensions de retraites publiques. La mise en œuvre du même régime de couverture de base par la CNSS au profit des travailleurs qui relèvent de son régime général a permis d'élargir la couverture aux soins de santé, sous les plafonds réglementaires.

En juxtaposant les différentes prestations servies au titre des régimes de retraite publics (pensions civiles, pensions militaires, RCAR, CNSS), des soins de santé, des allocations familiales de maladie et de maternité, les inégalités qui ressortissent concernent davantage la distinction entre les secteurs public et privé que celles qui réfèrent au genre, dans la mesure où le régime de travail et de protection sociale est édifié formellement sur la base du principe de l'égalité et de la non discrimination. Les

différences notables sont les suivantes :

- Les allocations familiales sont payées comme complément de salaire dans les secteurs public et semi public, alors que dans le privé leur perception est subordonnée à l'immatriculation à la CNSS et au versement régulier des cotisations y afférentes par l'employeur ;
- Les fonctionnaires ont droit sans cotisation au maintien du salaire en cas de maladie durant un minimum de trois mois par an avec plein traitement et un maximum de cinq années dont trois avec plein traitement, alors que les travailleurs du privé ne peuvent prétendre qu'aux indemnités journalières de maladie, lorsque leurs cotisations sont versées régulièrement à la CNSS, dont le montant correspond aux 2/3 du salaire servant de base à la cotisation, sans qu'il dépasse 6000 et dans les limites du nombre de jours autorisés ;
- Le congé de maternité autorise le maintien du plein traitement pour la fonctionnaire pendant quatorze semaines alors que la salariée du privé ne peut prétendre qu'à l'indemnité de maternité sur la base du salaire mensuel déclaré à la CNSS sous le même plafond de 6000 DH par mois,
- Le droit à la pension de retraite à 60 ans est acquis au travailleur du secteur privé qui a cotisé pendant au moins 3240 jours et le montant de celle-ci est plafonné à 70% du salaire de référence (soit 4200 dh) alors que la pension civile ou militaire est liquidée sur la base d'une annuité de 2,5% au moins rapportée au salaire de fin de carrière permettant en fin de carrière à une grande partie des fonctionnaires de conserver l'intégralité du salaire;
- L'accident de travail et la maladie professionnelle permettent au fonctionnaire de bénéficier de la prise en charge selon le régime des accidents du travail ou de l'accident de service lui garantissant de plein droit, le maintien du salaire pendant la période d'incapacité temporaire ainsi que la couverture de tous les soins et éventuellement la pension d'invalidité, alors que les salariés privés dépendent de la souscription effective d'une assurance privée pour couvrir leur responsabilité à ce titre et à défaut de la prise en charge personnelle par l'employeur.

La femme au foyer bénéficie de la couverture de santé sans cotisation supplémentaire. Les allocations familiales sont versées au mari, à moins que le couple soit séparé et la garde confiée à la mère. La réversion des pensions au conjoint s'opère sous condition d'âge. La prise en charge des soins de santé des enfants s'effectue en rapport avec la couverture du mari. Une analyse fine de ces prestations peut déceler certaines incohérences ou discriminations cachées. Mais c'est surtout par comparaison aux secteurs public et semi-public et par rapports aux travailleurs qui ne relèvent pas des entreprises structurées que l'inégalité face à la protection sociale est la plus criarde.

1.4 L'égalité dans l'exclusion de la protection sociale

En marge des travailleurs relevant du code du travail et de la CNSS d'une part et du statut général de la fonction publique d'autre part, il existe de nombreux salariés qui sont exclus de droit du travail (1.4.1) et des travailleurs encore plus nombreux qui n'ont pas le statut de salariés et ne relèvent à ce titre d'aucun régime légal de protection (1.4.2)

1.4.1 Les salariés exclus de la protection légale

L'article 4 du code déclare que les « conditions de travail des employés de maison qui sont liés au maître de maison par une relation de travail sont fixées par une loi spéciale ». Jusqu'à présent, ce texte n'a pas encore été adopté. La formule recouvre celle de « gens de maison » et limite l'exclusion au personnel employé par le chef de foyer es qualité pour accomplir des prestations à caractère domestique : travaux ménagers, jardinage, cuisine, garde et soins des membres de la famille, conduite de voiture...etc. En revanche, dès lors que le contrat de travail est conclu par une personne morale ou par un employeur au titre de son activité professionnelle, la relation qu'il régit relève du code du travail

Le même article 4 renvoie également à une loi spéciale pour déterminer le régime particulier applicable aux « secteurs à caractère purement traditionnel ». La mesure vise en fait tout établissement dans lequel une personne physique exerce « un métier manuel, avec l'assistance de son conjoint, ses ascendants et descendants et de cinq assistants au plus, à domicile ou dans un autre lieu de travail, aux fins de fabrication de produits traditionnels destinés au commerce ». La notion d'assistants n'étant pas définie, il s'agit manifestement de micro entreprises dans lesquelles sont occupés, outre l'employeur, son conjoint, ses enfants et ses parents, éventuellement au second degré, cinq préposés salariés au plus dont la profession consiste à fabriquer de manière artisanale des produits destinés au marché. Le lieu d'exercice du travail importe peu : il peut s'effectuer au domicile, sur la voie publique, dans un lieu aménagé à cette fin ou chez le client. On peut évidemment penser aux activités de fabrication de produits alimentaires, de vêtements, mais également d'articles de cuir, de menuiserie, de plâtre, de tapisserie, de mosaïque, dès lors qu'elles reposent sur un travail manuel et revêtent un caractère traditionnel. Manifestement, les rédacteurs pensaient aux petites entreprises peu structurées, mais la formulation véhicule forcément l'imprécision des concepts d'artisanat et d'informalité. Le texte annoncé demeure aussi à l'état de projet.

Aux termes du paragraphe 3 du même article, le gouvernement peut écarter de l'application du code, par voie réglementaire, « certaines catégories professionnelles d'employeurs (...) après avis des organisation professionnelles des employeurs et des salariés les plus représentatives. Jusqu'à présent, il n'a pas usé de cette prérogative. Mais il n'a pas non plus adopté les lois spéciales devant protéger les gens de maison et les travailleurs micro entreprises opérant dans les « secteurs traditionnels». Jusqu'à présent, le gouvernement n'a pas usé de cette faculté.

L'inapplication du code du travail libère les parties de toutes les obligations qu'il institue y compris celles qui régissent l'égalité et l'âge de travail. Elle soulève forcément la question du droit qui leur est applicable. Jusqu'à présent, on ne dispose pas de réponse formelle de la part des tribunaux à ce sujet. On peut soutenir que les dispositions du D.O.C régissant le « contrat de louage de service » devraient recevoir application puisque l'exclusion formelle concerne seulement le code du travail et que l'adoption de celui-ci rend à ces mesures leur nature « civile ». Mais dans la mesure où

certaines tribunaux s'étaient prononcés auparavant contre l'application de la « législation du travail » aux domestiques, on peut garder un certain doute à ce sujet⁷.

Cette situation est à distinguer de celle des nombreux travailleurs salariés qui jouissent légalement du droit du travail et de la sécurité sociale mais que n'exercent pas effectivement leurs droits en raison de la nature dite informelle de l'entreprise ou du comportement de l'employeur. Dans le premier cas, c'est la loi qui libère l'employeur de toute obligation, alors que dans le second, il s'agit d'une fraude à la loi à laquelle consentent souvent les travailleurs en raison de la précarité de leur situation (travailleurs saisonniers, occasionnels, micro entreprises...etc.). A ces nombreux travailleurs et travailleuses qui sont rejetés de la protection légale malgré leur statut de salariés, s'ajoutent ceux, plus nombreux encore qui contribuent à l'activité économique sans faire l'objet d'une protection sociale quelconque.

1.4.2 L'exclusion des travailleuses non salariées de toute protection légale

Au plan statistique, la majorité écrasante de la population active et davantage encore les femmes que les hommes, exercent des activités économiques permanentes ou saisonnières dans le cercle de la famille élargie. Dans le milieu rural, la distinction entre l'activité domestique et économique n'a pas grand sens. La statistique continue de classer tous ceux qui déclarent une occupation non salariée comme des aide familiaux dès lors qu'ils sont âgés de plus de quinze ans. Cette catégorie hybride permet de reconnaître leur contribution économique tout en les distinguant des catégories de travailleurs « véritables » telles qu'elles sont constituées par les agriculteurs chefs de famille, les travailleurs indépendants, les employeurs et les salariés. Accessoirement, elle permet de réduire le volume du chômage reconnu, de telle sorte que le taux de celui-ci est systématiquement inférieur en milieu rural.

En milieu urbain, on retrouve dans les entreprises familiales de petite production marchande ce type de relations. Mais elles se prolongent aussi par un réseau de sous-traitance et de coopération parmi les micro entreprises atypiques. Dans la majorité des cas, on se trouve en présence d'une relation de travail non salariée qui échappe à ce titre à la protection légale et soulève des problèmes d'équité et d'égalité dans le cadre du régime de la famille et des successions. Mais il n'est pas rare que des rapports de travail salarié se greffent sur l'activité économique familiale. La prise en charge du logement et de la nourriture des préposés concernés, le lien familial avec la communauté ethnique d'origine, le déroulement de l'activité en rapport avec le foyer ou sa localisation dans les quartiers périphériques, parfois même sa faible rentabilité, concourent à soustraire les relations qui s'y déroulent à toute protection effective. Cette zone grise du droit du travail trouve désormais un ancrage dans les exclusions prévues par le code et ses contours sont extrêmement difficiles à saisir.

⁷ Celles-ci contiennent des dispositions relatives au licenciement et d'autres régissant les relations du maître avec ses domestiques (art 746 et suivants) en traitant notamment des lieux de couchage, des soins en cas de maladie ou d'accident, de l'hygiène, de la responsabilité civile et de la rupture abusive du contrat

L'exclusion guette aussi les travailleuses et les travailleurs non déclarés. Dès lors que la protection juridique est dirigée seulement sur le salarié, le travailleur et la travailleuse indépendants comme celles et ceux qui ont à leur service quelques salariés, ne sont pas eux-mêmes concernés par les mesures légales et sociales protectrices. Comment dès lors obtenir le respect des mesures de santé au travail ou de durée du travail dans des lieux qui ne relèvent pas légalement de la législation du travail et pour des personnes qui ne sont pas qualifiées de salariées ? Les magasins de commerce, les artisans des différents corps de métiers, les transporteurs urbains de marchandise et de personnes ainsi que les milliers de petits métiers dont une grande partie procure des revenus décents, se trouvent dans ces situations. L'exclusion affecte les plus précaires et reconduit forcément les comportements inégalitaires au sein de la société, ce qui devrait porter la stratégie nationale d'intégration du genre à lui réserver un intérêt particulier.

Conclusion de la partie

L'examen du droit en vigueur dans une perspective de prise en compte de l'égalité du genre au travail démontre que les règles qui régissent le travail ne s'intéressent qu'aux seuls travailleurs salariés, aboutissant ainsi à exclure les deux tiers de la population active de toute politique de protection légale.

Le droit applicable aux travailleurs protégés se subdivise en trois catégories de statuts légaux :

- celui des rapports privés tel qu'il a été actualisé à la lumière des normes internationales par le code du travail sur la base de l'affirmation de l'égalité et de l'extension de la protection de base ;
- celui de la fonction publique qui régit sur une base légale et statutaire la l'égalité des deux sexes en admettant des distorsions à travers les statuts particuliers et les besoins des services publics ;
- celui des gens de maison et des salariés des petites entreprises artisanales qui demeure en instance conduisant à l'exclusion des personnes concernées de toute protection légale.

L'examen des régimes de protection sociale correspondants confirme que la condition du fonctionnaire est nettement plus favorable en raison des garanties de carrière qui lui sert de base et de l'étendue de la protection qu'elle confère. Vient ensuite celle des personnels permanents des entreprises structurées qui jouissent de la couverture de base en matière de sécurité sociale et de droits au travail. Quant aux domestiques et aux personnes occupées dans les micro entreprises artisanales, leur sort demeure similaire à celui de la plupart des salariés occasionnels, saisonniers ou des entreprises atypiques qui ont vocation à bénéficier du droit du travail mais qui en sont exclus de fait. Cette marginalisation concerne les travailleurs sous qualifiés et les plus vulnérables socialement, parmi lesquels les femmes sont les plus nombreuses.

Les travailleuses qui n'ont pas le statut de salariées sont légalement dans la même situation quel que soit le statut sous lequel elles exercent leur activité : indépendante, aide familial, associée, employeur. Il n'est pas rare d'ailleurs qu'elles passent d'un statut à un autre selon les opportunités offertes par le marché de l'emploi. Alors que le droit du travail impose à l'employeur d'observer une égalité stricte sous peine de sanction pénale, le droit administratif aménage une carrière égalitaire avec de possibles restrictions à l'accès à la fonction, tandis que la liberté d'initiative et celle de travail renvoie à la sphère individuelle et familiale la prise en considération de l'égalité et de la différenciation en matière de travail.

Dans un tel contexte, l'impact quantitatif des mesures destinées à affirmer l'égalité du genre au travail telles qu'elles peuvent être inspirées des sociétés industrielles risque d'être limité. La voie de l'égalité du genre au travail dépasse forcément le champ des rapports salariés pour investir la promotion des activités individuelles et familiales en tant que levier du travail décent. C'est à ce titre que l'approche genre et la stratégie nationale qui la met en œuvre peut révéler ses ressources positives.

2 La quête de l'égalité au travail à travers l'institutionnalisation de l'équité et de l'égalité du genre

L'égalité au travail constitue l'un des volets les moins controversés de l'élaboration de la stratégie nationale d'intégration du genre qui s'est développée au cours des deux dernières décennies (2.1), avec l'appui de la coopération internationale (2.2). Le plan d'action 2010-2015 lui consacre une place importante (2.3.), mais à l'examen des instruments développés spécialement par le MEFP (2.4) il semble se confirmer que l'institutionnalisation de l'équité et de l'égalité du genre rencontre des limites tant structurelles que pratiques (2.5).

2.1 L'inclusion de l'approche genre dans les politiques publiques

L'approche genre a trouvé en 1997 une première formulation dans le projet de plan d'intégration de la femme élaboré par le Secrétariat d'Etat à l'Entraide Nationale⁸. Elle a été aussi à la base de la préparation des 215 mesures du Plan d'action nationale pour l'intégration de la femme au développement parmi lesquelles quatre ont été tellement décriées que tout le projet fut reporté⁹. Repris en 2000 par la ministre déléguée auprès du ministre de l'emploi chargée de la femme et de la protection de la famille, puis en 2003 par la secrétaire d'Etat chargée de la famille, de l'enfance et des personnes handicapées, il donna jour en 2005 à une « Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité entre les sexes par l'intégration de l'approche genre dans les politiques et les programmes de développement ». Tout en se réclamant des « valeurs égalitaires de l'islam, des conventions internationales, notamment la CEDAW ainsi que des orientations royales et des objectifs tant du millénaire que de l'INDH », le document s'appuie clairement sur une démarche genre en visant « la détermination de rôles nouveaux pour les femmes et les hommes, tendant à leur garantir respectivement dans le respect de leurs différences biologiques, la participation pleine et totale dans tous les domaines, ainsi que le bénéficie des fruits de cette participation sur un pied d'égalité (...). »

Son champ d'action couvre les différents statuts et secteurs dans lesquels les femmes souffrent d'exploitation, de disparités et de précarité : travail salarié, indépendant, à

⁸ Nommée en 1997 à la tête de ce nouveau département, Mme Nasri a demandé l'assistance de la Banque Mondiale pour la définition de la politique à suivre. Celle-ci a dépêché son expert gender pour la zone qui a élaboré le document du projet de préparation d'un plan d'intégration de la femme au développement. Celui-ci a été soumis à un atelier de réflexion auquel ont pris part les représentants des ministères concernés, 17 ONG féminines et de nombreuses personnes ressources. Les priorités dégagées ont été l'éducation, l'alphabétisation, le pouvoir juridique politique et économique ainsi que la santé reproductive.

⁹ Elles visaient à relever l'âge du mariage de la jeune fille de 15 à 18 ans, à restreindre strictement la polygamie, à remplacer la répudiation par le divorce judiciaire et à permettre à la femme divorcée de prétendre au partage des biens accumulés au cours de la vie conjugale

domicile, d'aide familiale avec ou sans rétribution...etc. Une douzaine d'actions sont proposées à cet effet, parmi lesquelles figurent des mesures à caractère général et normatif (comme l'adoption de l'approche genre dans l'élaboration des textes d'application du code du travail, les mesures de renforcement de la parité dans l'accès au travail et la promotion, la réglementation du travail des gens de maison...etc.) et d'autres plus précises, comme la qualification du travail au foyer d'activité économique dans le système statistique national ou encore la collecte et la diffusion à une large échelle des données officielles et autres relatives au domaine du travail.

Le document confie à chaque département le soin de mettre en œuvre cette stratégie dans la continuité des plans d'action sectoriels ayant déjà retenu l'approche¹⁰ en conservant à celui qui a initié la stratégie la mission de coordination, ce qui. A d'ailleurs été confirmé en 2007 par circulaire du premier ministre en faveur du Ministère du Développement Social de la Famille et de la Solidarité. En 2009 ce dernier a achevé l'élaboration des outils de diagnostic, de suivi et d'évaluation de l'intégration de l'approche genre dans les politiques et programmes de développement. En mars 2011 fut adopté l'Agenda de l'Egalité 2011-2015 pour traduire en plans d'actions, la stratégie nationale.

2.2 L'apport de la coopération internationale

Toutes ces activités conceptuelles ont bénéficié dans leur conception et plaidoyer de l'appui technique et financier de la coopération internationale. En fait, la question du genre constitue un critère d'appréciation de l'efficacité de la coopération internationale, comme le souligne la Déclaration de Paris. Le document établi conformément à celle-ci sur la base d'un questionnaire d'évaluation adressé aux administrations concernées, aux partenaires étrangers et à la société civile¹¹ confirme que tous les bailleurs de fonds ont une politique égalité hommes femmes et que leurs agences s'astreignent à une stratégie genre ainsi qu'à des procédures opérationnelles et programmatiques qui se traduisent par une approche transversale de mainstreaming tant au niveau du dialogue politique que des programmes et des actions positives temporaires¹².

Le « programme multisectoriel de lutte contre les violences fondées sur le genre par l'autonomisation des femmes et des filles » constitue un volet majeur de cette coopération pour la période 2007-2010, quand bien même sa signature s'est faite en avril 2008 et son démarrage plus tard. Il participe de l'objectif plus général de réaliser

¹⁰ Cf. rapport national sur les Objectifs du Millénaire du Développement de 2005 et les documents d'orientation de l'INDH.

¹¹ Module optionnel, Egalité Homme/femme, Enquête 2011 de la mise en œuvre de la déclaration de Paris, Quatrième forum de haut niveau sur l'efficacité de l'aide.

¹²: Des outils tels les notations basées sur les critères d'évaluation de performance d'égalité hommes-femmes (scoreboard de l'UNDAF); le Gender Equality Marker à renseigner obligatoirement pour tout projet et programme (PNUD);Fonds d'appui (Fonds MDG-genre, financement communs interagences multisectoriels et multiacteurs financés par la coopération espagnole; financement multilatéral (espagnol, belge pour la BSG) et Fonds d'appui Egalité des Sexes FAES,(ACDI); programmes d'appui budgétaire (UE); liste de contrôle EH/F A/F avant l'approbation de proposition de projets et programmes (UE); études d'impact sur l'égalité genre dans la conception des projets (MCC); études, assistance technique ainsi que des instruments de dialogue politique tant au niveau national qu'infranational (ART GOLD et coopération décentralisée)

« des progrès significatifs en matière d'égalité de genre, de protection des droits des femmes et des filles et de participation à la vie publique, politique, économique, sociale et culturelle » en cherchant à prévenir et protéger les femmes et les filles de toutes formes de violence physique, verbale, psychologique, sexuelle et de trafic économique. Aussi il investit d'une part l'institutionnalisation du genre et des droits humains des femmes dans les politiques nationales et les programmes de développement ; et d'autre part, la territorialisation des politiques nationales sensibles au genre dans 6 régions avec la mise en place de relais de prises en charge, d'espaces multifonctionnels d'autonomisation et la sensibilisation. Son financement est supporté entièrement par la *Coopération* espagnole dans le cadre du Fonds de réalisation des OMD et sa conduite comme sa conception ont été confiées à 8 agences du Système des Nations Unies au Maroc : UNIFEM, UNFPA, UNICEF, UNESCO, BIT, FAO, UNHCR.

En apportant à ce programme dit Tamkine entre 8 et 10M\$ en 2007, la Coopération espagnole est devenue le premier bailleur d'ONU Femmes. Elle l'a relayé par les activités déployées par des ONG espagnoles et marocaines visant principalement la mise en œuvre du code de la famille, la réforme de la justice et les AGR. Le MDSFS souhaitait le poursuivre à partir de 2012 par l'Union Européenne.

L'action de celle-ci pour, la « Promotion de l'Égalité hommes/femmes » figure dans son « nouveau programme indicatif National 2011-2013 » et se déploie en trois directions :

- Un volet juridique portant en particulier sur le code de la famille, une loi incriminant la violence à l'égard des femmes, une loi contre le travail domestique des filles mineures ;
- Un volet institutionnel et social, portant sur la promotion du rôle de la femme dans le progrès économique et social destinée à soutenir des actions concrètes dans des domaines spécifiques tels que l'éducation, la formation, ou la lutte contre la violence à l'encontre des femmes ;
- Un volet de communication, avec la promotion de la culture de l'égalité notamment à travers des actions de sensibilisation et de formation.

De son côté, la Belgique a appuyé à travers le canal multilatéral, le Programme de budgétisation sensible au genre (UNIFEM). Dans le Programme Indicatif de Coopération maroco-belge 2010-2013, le genre est transversal et la méthodologie préconisée incite à une programmation commune pour les pays de l'UE. Des lignes ont néanmoins été retenues en faveur du code de la famille, des ONG féminines marocaines et de l'assistance technique destinée à accompagner les partenaires dans les secteurs prioritaires en matière de genre ¹³.

Pour sa part, l'ACDI a été l'un des principaux bailleurs pour l'égalité de genre entre 2005 et 2010. Depuis la fin du programme de l'Unité d'Appui pour l'égalité des sexes, elle n'a pas encore annoncé d'autres programmes dans le domaine du genre.

¹³ Réponses aux questions du MOG

Enfin, L'EG a constitué l'un des domaines prioritaires la GIZ¹⁴ qu'elle a investi depuis 2003. Par le programme « Intégration de l'approche genre aux politiques économiques et sociales » elle a soutenu la formulation du plan national en matière de genre puis la « Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité entre les sexes » à partir de 2007. Ses activités semblent marquer le pas à l'instar du projet de guide dont l'adoption semble reportée.

2.3 Les principales mesures de l'Agenda national afférentes à l'égalité au travail

Le contenu de l'agenda concerne 25 départements et s'articule sur 9 domaines prioritaires, 30 objectifs stratégiques et 100 mesures pour l'égalité Hommes Femmes. Il est présenté sous forme de tableau synthétique qui répartit entre les 9 domaines prioritaires identifiés les 30 objectifs stratégiques pour lesquels il fixe les actions clefs à entreprendre ainsi que les indicateurs d'évaluation et les acteurs impliqués.

La démarche permet d'identifier comme champ majeur pour l'autonomisation des femmes et le renforcement de la parité au travail le domaine 7 qui est consacré à « la lutte contre les inégalités basées sur le genre dans le marché de l'emploi ». Mais de nombreux autres objectifs stratégiques rattachés à d'autres domaines prioritaires partagent cette préoccupation. C'est pourquoi il importe de les énumérer rapidement avant d'analyser le « domaine » spécifiquement réservé au marché de l'emploi.

Sept objectifs stratégiques méritent d'être évoqués à ce titre :

- **L'objectif 12** relatif à la poursuite des réformes juridiques pour la protection des femmes en harmonie avec les standards internationaux, lequel recouvre notamment :
 - l'adoption de la loi réglementant le travail domestique et de la loi sur l'interdiction du travail des petites filles comme domestiques ;
 - la mise en place d'une réglementation pour l'accès des femmes aux terres collectives ;
 - l'application de la circulaire n°60 en date du 25 octobre 2010 pour bénéficier des produits de cession ou de location des terres collectives ;
 - la révision de la législation pour permettre à l'époux d'être ayant droit de la pension de retraite de son épouse.
- **L'objectif 14** qui préconise la réalisation d'une étude pour l'élargissement du débat sur les efforts fournis par l'un des époux dans la constitution des biens conjugaux en cas de divorce ;
- **L'objectif 15** visant le développement des programmes de prévention et de lutte contre les discriminations notamment au moyen de la formation professionnelle

¹⁴ Site web GIZ Maroc

et de la qualification des inspecteurs de travail et des assistantes sociales en la matière ;

- **Les objectifs 22 et 25** relatifs respectivement à la lutte contre la précarité et à la mise en valeur du savoir faire des femmes rurales à travers le développement des AGR :
- **L'objectif 26** relatif à la protection des personnes âgées et à la promotion de la solidarité intergénérationnelle

Pour sa part, le domaine stratégique 7 est spécialement dédié à « la lutte contre les inégalités basées sur le genre dans le marché de l'emploi ». Il est abordé conformément à la méthodologie retenue, à partir d'un diagnostic statistique succinct sur lequel se greffent une trame explicative générale, deux objectifs stratégiques et une série de mesures dont la mise en œuvre est confiée aux départements de la fonction publique, de l'emploi, de l'artisanat, du développement social et accessoirement à la CGEM.

Le constat repose sur les données de 2008 et de la décennie précédente. Il établit que le taux de féminisation de la population active âgée de 15 ans ou plus représente 26,9% (22,2% en milieu urbain et 32,1% en milieu rural). L'écart se réduit quand il s'agit des diplômés supérieurs (57% pour les femmes contre 75% pour les hommes en 2007). Au cours de la décennie, le taux d'activité salariale des femmes a fluctué entre 28,3 et 27,1%, enregistrant ainsi une stagnation voire un recul. La part des femmes qui gagnent moins que le salaire minimum demeure supérieure à celle des hommes, 41% contre 31% et même dans le secteur public le salaire moyen des femmes représente environ 80% de celui des hommes (...) L'écart en matière d'emploi entre les hommes et les femmes n'a pas connu de profondes mutations, durant les dix dernières années.

Le document souligne l'impératif de développer des mécanismes pour garantir l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi et la carrière notamment dans la fonction publique. Ils « Les doivent cibler les secteurs où les femmes sont largement sous représentées (...) et tendre à assurer l'équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle afin de retenir les femmes dans les secteurs productifs et de décision. »

En outre, la protection devrait s'opérer via un système de veille d'application du code de travail pour garantir l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail par le soutien aux secteurs où les femmes sont surreprésentées comme le textile et l'agroalimentaire, par le développement des AGR et la facilitation de formalisation des unités de production informelles en entreprises ». Le texte évoque « le guide de référence en matière d'intégration de l'approche genre » lequel semble demeurer au stade de projet¹⁵.

Le diagnostic souligne clairement le « cantonnement d'une grande partie des femmes dans la sphère domestique où les activités effectuées sont invisibles, non valorisées du fait qu'elles relèvent du secteur non formel ». Il semble ainsi confondre les différents

¹⁵ Le MEFP, présente un guide à cet effet le mardi 1er novembre

statuts de travail qui constituent le secteur dit informel en glissant vers les inégalités salariales et finir par préconiser des mesures visant pour l'essentiel les fonctionnaires et les employées du secteur formel telles que

- l'adoption de mesures pour la conciliation des activités domestiques avec les activités professionnelles recouvrant notamment le lancement du débat sur le congé de parenté, l'élaboration d'études et la mise en œuvre des mesures ainsi préconisées ;
- la sensibilisation à la contribution équilibrée des conjoints aux tâches domestiques ;
- l'extension du congé de maternité à 14 semaines.

Celles qui relèvent du secteur privé portent sur le renforcement des capacités institutionnelles en matière d'égalité et d'équité du genre dans les services chargés de l'emploi et de la protection sociale (promotion de l'accès des femmes aux postes de responsabilité, amélioration de la connaissance par la mise en place auprès des instances de décision de mesures pertinentes en IEEG), sur la mise en conformité des normes de travail, la sensibilisation des entreprises au respect de l'égalité de genre et sur l'adoption de mesures spécifiques destinés d'un côté au soutien des femmes dans les secteurs économiques vulnérables (textiles, agroalimentaire) et d'un autre côté à l'intégration des unités de production informelles et la mise en œuvre du code du travail.

Le plan à moyen terme du MEFP affine cette analyse et les mesures à prendre.

2.4 L'apport du programme stratégique à moyen terme dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle

Le programme stratégique à moyen terme pour l'institutionnalisation de l'égalité et de l'équité du genre dans les secteurs de l'emploi, de la formation professionnelle, de la protection sociale et les conditions de travail a été élaboré par le Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle avec l'appui de l'ACDI, du FAES II et de l'UNIFEM dans un processus participatif puis adopté en mai 2010. Le document présente la synthèse du diagnostic, annonce les fondements et les approches retenus et aboutit à la présentation des axes stratégiques, des modalités de mise en œuvre, des rôles des acteurs, des hypothèses et des risques ainsi que des prévisions budgétaires y afférentes.

Partant du constat de la stagnation voire de recul de l'activité féminine en général ainsi que de la ségrégation verticale et horizontale dont sont l'objet les femmes dans le milieu du travail, le document observe que la société apprécie « les bénéfices matériels liés à l'activité rémunérée des femmes, tout en occultant ses implications en matière de réformes des politiques économiques, sociales et familiales ». Il ajoute que « l'institutionnalisation de la dimension genre dans des secteurs aussi importants est un chantier important qui devrait s'inscrire dans le cadre d'une refonte globale des politiques publiques. En d'autres termes, il ne s'agit ni d'isoler ni de sectoriser la

participation des femmes à la formation professionnelle ou au marché du travail comme s'il s'agissait d'un phénomène devant être examiné à la marge des dynamiques et défis globaux de ces deux secteurs. Sur le moyen terme, le PSMT vise à appuyer l'implantation de l'IEEG au sein du ministère et des institutions sous sa tutelle et sur le long terme à intégrer l'égalité et l'équité de genre dans les politiques de l'emploi, de la formation professionnelle, de la protection sociale et des conditions du travail ».

Le constat, considère comme défis majeurs les faibles capacités du département à maîtriser les concepts et approches transversales afférentes au genre, à produire et exploiter les données gendérisées et à mettre en place le suivi et l'évaluation des politiques. A ces limites s'ajoute la modestie des ressources humaines et matérielles, dont il dispose et l'absence d'instruments et de mécanismes de mise en œuvre et de contrôle. Quatre axes soutiennent néanmoins la vision stratégique retenue:

- garantie effective du droit au travail des femmes ;
- accompagnement pour une meilleure application des dispositions législatives régissant le travail des femmes ;
- prise en compte des besoins et des rôles sociaux particuliers des femmes ;
- amélioration, valorisation et augmentation de la productivité du travail féminin.

Celle-ci porte d'abord sur l'exercice effectif du droit des femmes au travail en s'emparant des normes en vigueur et de leur pratique, tout en cherchant à subordonner à cette finalité une juste répartition des tâches au sein de la famille et de la société et en veillant à améliorer l'offre de travail féminin. Dans cette perspective on décline :

- une approche transversale tendant à mettre l'égalité des sexes au cœur des politiques publiques, en suscitant les réformes nécessaires à cet effet¹⁶ ;
- une approche spécifique ciblant les discriminations à l'égard des femmes ;
- une approche d'empowerment (renforcement des capacités) orientée vers une plus large participation et un « plus grand poids dans le processus de décision ainsi que par les initiatives transformatrices.

L'identification des axes stratégiques du programme à moyen terme (2011-2015) est effectuée sur la base d'une part de la faisabilité politique et opérationnelle et d'autre part « des impacts structurants sur l'ensemble des politiques et programmes du secteur », ce qui donne les 4 axes suivants :

- renforcement des capacités institutionnelles en IEEG ;
- mesures structurantes d'IEEG dans le système de formation professionnelle ;

¹⁶ *L'intégration transversale de légalité sexuelle dans l'action gouvernementale est définie comme « l'intégration systématique des conditions, priorités, et besoins propres aux femmes et aux hommes dans toutes les politiques en vue de promouvoir des activités fondées sur l'égalité entre les sexes ou de mobiliser toutes les politiques et mesures générales dans le seul but de réaliser l'égalité en tenant compte activement et manifestement, au stade de la planification, de leur incidence sur la situation spécifique des femmes et des hommes lors de la mise en œuvre, de leur suivi et de leur évaluation ».*

- amélioration des connaissances sur les écarts et les contraintes ainsi que la mise en place de mesures pertinentes en IEGG relativement à l'emploi, la protection sociale et les conditions de travail ;
- promotion de l'accès des femmes aux postes de responsabilité et aux instances de prise de décision.

Le but poursuivi est « d'appuyer l'implantation du processus d'institutionnalisation de l'égalité et de l'équité du genre au sein du MEFP et des organismes sous tutelle » dans la finalité de contribuer « au renforcement de la redevabilité des politiques à l'EEG et à la promotion des valeurs égalitaires dans le domaine de l'emploi, des conditions de travail et de la protection sociale ».

Les résultats globaux attendus sont constitués par les diagnostics, l'identification des mesures correctives, l'amélioration des connaissances et des capacités et la mise en place d'une stratégie d'institutionnalisation de l'IEEG. Mais outre les indicateurs qualitatifs retenus pour leur évaluation, on trouve également des critères quantitatifs afférents à l'accès à la formation professionnelle par les jeunes filles, aux filières et aux initiatives pour l'accès aux postes de responsabilité ainsi que pour les ressources budgétaires.

Parmi les partenaires institutionnels le MFDFS, le MENES, le MC et le MMSP « qui ont mis en œuvre leur PSMT respectif, seront impliqués dans les échanges d'expériences et de bonnes pratiques, principalement le MMSP qui réalise une étude sur la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle ». Quant aux partenaires techniques et financiers identifiés, il s'agit principalement de l'ACDI et de la GIZ ainsi que de la coopération bilatérale : USA, Belgique, Pays Bas, Suède...etc. Les activités retenues sont déclinées en termes de prévisions budgétaires. Mais le Ministère est invité à développer d'autres actions avec les organismes internationaux et la coopération bilatérale.

2.5 Les atouts et les limites de la dynamique portée par l'approche genre

La plupart des évaluations de la politique d'intégration du genre effectuées depuis 2001¹⁷ déplorent la lenteur de la mise en place des instruments de mise en œuvre des politiques et des programmes retenus (budget, mandat, structures), les niveaux variables ou inadaptés des capacités et d'expertise des acteurs, les faibles capacités d'action multisectorielle au plan territorial, la lenteur de la traduction des orientations nationales en plans territoriaux, la faible implication des bénéficiaires directs ainsi que les résistances sociales.¹⁸ On s'accorde généralement aussi à estimer que « toutes ces politiques ont des vocations transversales mais sont menées aujourd'hui essentiellement de manière sectorielle. « Au niveau des pratiques, la tendance est de concentrer l'analyse dans le sens de la promotion des femmes et la réduction des écarts sans tenir

¹⁷ Examen du mécanisme..., Banque Mondiale, op cit

¹⁸ UNDAF, Programme multisectoriel de lutte contre les violences sur le genre par l'autonomisation des filles et des femmes au Maroc, 2008, p 6

compte ni des relations sociales hommes-femmes, ni de la transversalité de manière effective »¹⁹

L'étude relative à l'alignement de la coopération bilatérale directe belge au Maroc²⁰ constate dans le même sens que le pays dispose de stratégies sectorielles et de plans opérationnels qui permettent à la communauté internationale des bailleurs de s'aligner sur ses priorités et de renforcer les dimensions transversales dans un processus visant un développement humain durable. Mais ce qui est crucial « dans cette mise en synergie c'est l'articulation avec des processus plus transversaux, tels que la territorialisation (régionalisation, décentralisation, déconcentration), l'équité de genre et la protection des droits des enfants, la gestion durable de l'environnement et les changements climatiques, et l'inclusion des zones et groupes plus isolés ». En d'autres termes, il est difficile de créer des synergies entre des stratégies sectorielles même lorsqu'elles tiennent compte des domaines transversaux tel que l'égalité de genre, lorsque les actions ne se déroulent pas dans une politique intégrée de développement.

Il est vrai que des efforts soutenus ont été fournis pour impliquer davantage d'acteurs, élaborer des instruments d'analyse et coordonner les actions à travers notamment l'institution de points focaux genre dans différents départements ministériels dès 1998 et des comités de pilotage dans les 4 ministères principalement concernés, en vue "d'instituer l'égalité des sexes dans la fonction publique"²¹. La mise en œuvre des « Objectifs du Millénaire gendérisés » qui a démarré en 2006 a lancé également le processus de collecte des statistiques sexospécifiques ainsi que le processus d'introduction de la dimension "genre" dans l'élaboration et l'analyse des budgets sectoriels en tant que composante de la réforme budgétaire »²², bientôt suivie du Système d'Information Géographique et l'élaboration d'un rapport annuel Genre accompagnant le projet de loi de finances » par le département de l'économie et des finances²³.

Mais leur impact social reste toujours attendu. La seule modification d'une disposition du statut général de la fonction pour aligner le congé de maternité sur les quatorze semaines retenues par le code du travail et autoriser la ratification de la convention 183 de l'OIT a nécessité huit ans. A ce jour son décret d'application n'a pas encore été amendé. Les autres mesures principales retenues par l'agenda pour la fonction publique ont trait respectivement à la sensibilisation, à la contribution équilibrée des conjoints aux tâches domestiques et à l'adoption de mesures pour la conciliation des

¹⁹ UNDAF, Programme multisectoriel de lutte contre les violences sur le genre par l'autonomisation des filles et des femmes au Maroc, 2008, p 6

²⁰ Ambassade de Belgique : étude relative à l'alignement de la coopération bilatérale directe belge au Maroc N° 09-10/FDM à la demande de la DG de la Coopération au Développement rapport d'évaluation ace europe, mai 2010

²¹ Il s'agit des départements de la Modernisation des Secteurs Publics, de la Communication, de l'Education Nationale, et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Il semble qu'ils aient réalisé un travail considérable qui n'a pas été ni valorisé, ni poursuivi ni traduit en actions concrètes. Faute de statut, de perspectives et de spécialisation dans la fonction, ces instances ne semblent plus actives.

²² MEF : Rapport genre 2011

²³ MEF (Direction du budget Mai 2008) : Compte-rendu du séminaire sur la bonne gouvernance des finances publiques

activités domestiques avec les activités professionnelles recouvrant notamment le lancement du débat sur le congé de parenté, l'élaboration d'études et la mise en œuvre des mesures préconisées. On peut aisément devenir leur décalage avec la réalité.

Pour le secteur privé, les mesures retenues portent sur le renforcement des capacités institutionnelles en matière d'égalité et d'équité du genre dans les services chargés de l'emploi et de la protection sociale²⁴, sur la mise en conformité des normes de travail, la sensibilisation des entreprises au respect de l'égalité de genre et sur l'adoption de mesures spécifiques destinées d'un côté au soutien des femmes dans les secteurs économiques vulnérables (textiles, agroalimentaire) et d'un autre côté à l'intégration des unités de production informelles et la mise en œuvre du code du travail. Parmi ces propositions c'est principalement, la partie inhérente au renforcement des capacités internes qui a été retenue au PSMT pour se décliner en projets dont la mise en œuvre reste suspendue à la mobilisation de financement externe. Mais le constat établi dans le document même de cette programmation n'incite guère à l'optimisme. En effet, alors que ce département figure parmi ceux qui se sont dotés de comités de pilotage pour l'institutionnalisation de l'égalité en leur sein et devrait se trouver en tête de ceux qui mobilisent les acteurs sociaux en faveur de l'égalité, on y relève au moment même du lancement de son programme des limites fondamentales portant sur « la faible maîtrise des concepts et approches relatifs à l'IEGG », « la tendance à la prise en compte de la dimension genre dans les marges et les projets spécifiques », la prévalence de « l'approche sociale », le « déficit du système d'information », « l'absence de données qualitatives », l'absence de suivi et d'évaluation...etc. à tel point qu'en matière de connaissance, le document affirme que le département n'est en mesure ni de produire des données qualitatives et quantitatives dans une perspective genre ni d'exploiter celles qui sont produites par d'autres acteurs. S'y ajoutent les rigidités institutionnelles y compris celle des mécanismes institués spécialement pour l'IEGG telles qu'elles sont reflétées par les déclarations des responsables qui « ont tendance à présenter les points focaux comme étant une finalité en soi et une mesure suffisante pour rendre la structure organisationnelle sensible à l'égalité et à l'équité du genre ». On peut imaginer dans ces conditions l'efficacité de l'action des points focaux relais installés dans les organismes relevant du MEFP (CNSS, OFPPT, ANAPEC, CNOPS ...etc.) et l'impact que leur action peut entraîner à l'égard des partenaires (organisations professionnelles, employeurs...etc)

Le sentiment qui prévaut lorsqu'on examine le cheminement du cadre stratégique dans sa dimension conceptuelle et de mise en œuvre gouvernementale est celui d'un décalage constant entre la capacité de définir les voies à suivre et celle de les faire emprunter par les acteurs sociaux concernés. Une partie de l'explication tient au déroulement du processus au sein des départements ministériels, ce qui tend à et lui conférer une dimension essentiellement institutionnelle²⁵ dépourvue de force de pénétration dans corps social profondément inhibé par l'ineffectivité du droit et

²⁴ Elles portent notamment sur la promotion de l'accès des femmes aux postes de responsabilités, l'amélioration de la connaissance par la mise en place auprès des instances de décision de mesures pertinentes en IIEG.

²⁵ Sous réserve du programme Tamkine qui a soutenu des actions pilotes dans six régions, des projets réalisés dans le cadre de la coopération décentralisée avec des ONG espagnoles et des actions auprès de la Justice ou des centres d'écoute.

l'inefficience des services publics. Une autre est sans doute imputable à l'emprise du financement et de l'expertise externes qui tendent à définir des priorités et à reproduire des schémas qui ne correspondent que partiellement à la réalité des rapports socioéconomiques et des représentations sociales dominantes. L'emprise du modèle de vie traditionnel qui retient l'émancipation de la personne telle qu'elle peut être entretenue par la précarité économique et sociale et par le déferlement du conservatisme social, n'est pas non plus sans effet sur la faible attractivité de l'engagement en faveur de l'égalité du genre.

Manifestement, la société accepte la participation économique de la femme mais elle se méfie des effets que son autonomisation risque d'engendrer au plan social. Elle craint moins l'égalité au travail que la liberté qu'elle entraîne. Comme l'exprime avec pertinence G. Fraisse²⁶, « c'est entre liberté et égalité que se joue la place des femmes dans la société ». L'action pour l'égalité et l'équité du genre repose sur la prise de conscience de ces enjeux et la volonté du corps social d'engager le changement intégré. Quelle que soient la cohérence de la stratégie nationale et la faisabilité des mesures tant sectorielles que transversales qu'elle préconise elle aura toujours besoin d'une demande sociale assumée pour se traduire en mouvement de portée majeure.

²⁶ "Entre libeté et égalité", ed Ephesia, 1995, cité par M Maruani, travail et emploi des femmes, Coll Repères, sociologie, p 105

Conclusion

La prise en compte de l'égalité et de l'équité du genre au travail trouve dans les régimes légaux qui régissent l'activité économique ses supports juridiques et dans les dispositifs par lesquels les pouvoirs publics entendent institutionnaliser l'équité et l'égalité du genre ses référents conceptuels et politiques.

Le rapprochement des législations relatives au travail dans les entreprises privées et dans la fonction publique permet de relever d'une part le progrès apporté par le code du travail en matière d'égalité et de différenciation entre l'homme et la femme au travail et d'autre part la marge des incertitudes qui entourent la mise en œuvre du principe d'égalité proclamé par le statut général de la fonction publique en raison aussi bien des dérogations autorisées par les statuts particuliers que de l'absence d'un dispositif réglementaire régissant les conditions de travail dans les administrations publiques (santé et sécurité, représentation collective, services sociaux...etc.). Il semble bien néanmoins que le travail pour le compte de l'Etat et de ses démembrés garantit davantage la stabilité de l'emploi, l'exercice effectif des droits ainsi qu'une large couverture sociale. De manière générale, la discrimination entre les travailleuses et les travailleurs dans l'accès au travail comme dans son exercice trouve moins ses sources dans le droit en vigueur que dans les conditions sociales de sa mise en œuvre.

Son impact se trouve atténué par le volume réduit du salariat structuré par rapport à l'ensemble de la population active occupée, notamment féminine. Dans les hypothèses les plus favorables, les travailleurs et les travailleuses qui accèdent effectivement à la protection légale et aux mesures égalitaires qu'elle renferme représentent moins d'un tiers des actifs. Faute de données sexospécifiques sur le marché de l'emploi, il est difficile d'appréhender objectivement les inégalités qui s'y maintiennent, mais de nombreux indices signalent de fortes discriminations dans l'accès à certains corps de fonction publique (corps de sécurité, administration territoriale...etc.), ainsi qu'une large ineffectivité des dispositions légales dans les entreprises privées.

Aux marges de l'emploi structuré on trouve les salariés exclus du champ d'application du Code du travail soit explicitement (gens de maison et travailleurs des micro entreprises artisanales) soit de fait (occasionnels, saisonniers, travailleurs non déclarés, activités atypiques...etc.). Ils ne représentent néanmoins qu'une faible part de la masse des actifs non protégés qui est constituée en milieu urbain des actifs qui travaillent pour leur propre compte ou avec l'aide de quelques préposés sans relever d'aucun régime de travail ou de sécurité sociale (commerçants, artisans, gardiens et

fournisseur de divers menus services et travaux). Les libertés de travail et de commerce tiennent lieu en la matière de seul référent juridique pour l'exercice de leur activité lucrative. En milieu rural, le statut d'exploitant agricole et celui d'aide familial demeurent la règle. Les plus vulnérables parmi ces travailleurs sont davantage exposés à la surexploitation, à la discrimination et à la précarité professionnelle. Les femmes y tiennent une grande place. Les statistiques de la sécurité sociale relatives notamment aux secteurs les plus féminisés en témoignent.

Ces données rappellent comme le souligne le rapport de l'OIT sur le travail décent que l'accès des femmes aux droits fondamentaux de travail est suspendu autant à la correction des différences de traitement au travail qui les pénalisent qu'à l'action sur les causes structurelles qui les engendrent et qui sont enracinées dans le système économique et social. Le cantonnement des femmes dans des activités les moins valorisées et les moins bien rétribuées exprime les inégalités du genre telles qu'elles sont façonnées par la société et aggravées par le déficit en travail décent. C'est ce double postulat qui a guidé l'examen de la place de l'emploi dans le processus d'institutionnalisation de l'égalité et de l'équité du genre au Maroc.

Les multiples supports élaborés en la matière au cours des deux dernières décennies sous forme de plan, de stratégie, d'agenda nationaux et de programmes sectoriels ont bénéficié d'une assistance financière et technique internationale continue ainsi que d'une large participation de la société civile. Leur dimension afférente à l'activité économique des femmes et à la protection sociale se trouve souvent éclatée en fonction des objectifs poursuivis (terres collectives, patrimoine familial, activités génératrices de revenus, fonction publique, code du travail, capacités au sein des administrations pour l'institutionnalisation du genre...etc). Leur formulation en programme à moyen terme du MEFP confirme les limites que rencontre leur mise en œuvre effective, telles qu'elles continuent d'être observées à l'occasion de l'évaluation régulière qui en est faite par les acteurs et les bailleurs de fonds. Tout en louant la transversalité de l'approche et la pertinence des actions retenues, on relève que la mise en œuvre effective fait défaut en raison des faibles capacités des administrations concernées à diffuser la démarche en leur sein, à la relayer au plan territorial, et à faire adhérer les différentes parties prenantes à son implémentation dans un processus intégré de développement. Le décalage entre l'effort conceptuel et son impact social ne paraît que plus grand. Il est probablement à la mesure du déficit en travail décent et des faibles perspectives en matière de substitution de la protection sociale à la solidarité familiale et communautaire.

Annexe

COMPARAISON DES NORMES DE TRAVAIL AU MAROC ET EN ALLEMAGNE

Normes	Maroc	Allemagne
Rélementation relative aux contrats à durée déterminée (CDD)		
Est-ce que les CDD sont interdits pour des tâches permanentes?	Oui	Non
Durée maximale d'un CDD (en mois)	La loi n'autorise le CDD que dans les cas qu'elle énumère et pour lesquels il n'est pas possible de conclure un CDI. Elle ne spécifie pas la durée maximum qui découle de chaque motif (sauf hypothèse d'ouverture d'un nouvel établissement, dans ce cas elle est d'un an renouvelable une seule fois)	24
Règles pour renouveler un CDD	Idem	N/A
Durée cumulée maximale de tous les CDD y compris tous renouvellements (en mois)	Idem	24
Arrangements pour un salaire minimum		
Réglementation concernant les salaires minimum (SM)	fixé par décret	par convention collective
Tarifification du SM	horaire sauf agriculture (journée)	Déterminé par des stipulations accessoires
Domaine d'application	toutes activités salariées relevant du code du travail	En 2002, on estimait que 63% des ouvriers étaient couverts par des conventions collectives dans l'ouest de l'Allemagne et 43% dans l'est.
Réglementation concernant le jour standard travaillé et les heures supplémentaires		
Durée de la journée de travail	Semaine de 44 heures à répartir librement dans la limite de heures par jour	8 hrs
Limite maximal des heures supplémentaires en circonstances normales	Sauf circonstances exceptionnelles, la durée journalière ne doit pas excéder 10 heures .	2h par jour; ouvriers doivent noter toutes les heures dépassant les 8h/ jour et de conserver ces notes pendant 2 ans; des femmes enceintes et les mères qui allaitent n'ont pas le droit de travailler plus que 8h/j (moins de 18 ans) ou plus de 8.5h/j (plus de 18 ans)
Supplément pour les heures supplémentaires travaillées	25% le jour, 50% la nuit et 100% jours de repos	Déterminé par des stipulations accessoires
Nombre maximum des heures travaillées par jour	10 heures (sauf circonstances spéciales prévues par le code)	10

Nombre maximum licite des jours travaillés par semaine	6	6
Bonus obligatoire pour un travail de nuit (en % du salaire)	non sauf s'il s'agit des heures supplémentaires	Déterminé par des stipulations accessoires
Réduction de la durée du travail en compensation pour le travail de nuit	Non	Déterminée par des stipulations accessoires
Restriction sur la durée du travail des femmes	Autorisation d'absence pour allaitement durant la première année de l'accouchement d'une demi-heure le matin et une demi-heure le soir, pouvant être prises en une seule fois	Il est interdit aux femmes enceintes et aux mères qui allaitent de travailler pendant la nuit (entre 20h et 06h). Il ya des exceptions pour des femmes enceintes pendant les 4 premiers mois de leur grossesse et pour des mères qui allaitent et travaillent dans des restaurants, bars ou d'autres endroits de divertissement d'amusement ou d'hébergement, dans l'agriculture ou comme des artistes jouant au théâtre, donnant un concert etc.
Réglementation concernant le repos et les congés		
Nombre minimum des heures de repos entre deux jours de travail	11 heures	11
Jour de repos spécifique, défini par la loi	24 h décomptées de minuit à minuit , vendredi, samedi ou dimanche	Dimanche (entre 00h et 24h), avec des exceptions (mais au moins 15 dimanches par ans ne doivent pas être travaillés)
Nombre de jours payés de repos par année après 20 ans d'emploi continu (en jours de travail)	24 jours	24
Réglementation concernant le congé de maternité		
Durée normale	14 semaines dont 7 au moins après l'accouchement	14 semaines (6 prénatales, 8 postnatales)
Congé obligatoire	7 semaines qui suivent l'accouchement	6 semaines prénatales, 8 postnatales
Prorogation	prolongement de plein droit en en cas de complication dans la limite de 8 semaines avant la date de l'accouchement et 14 semaines après la délivrance. Possibilités de disposer de congés sans solde de 90 j de plein droit et possibilité de convenir d'un congé sans solde d'une année.	les ouvriers ont le droit de congé de parentalité non-payé jusqu'au 3ième anniversaire de l'enfant. La période du congé de maternité postnatal est calculée sur la base du congé parental maximal. Le droit de congé parental existe pour chaque enfant. Une partie du congé - 12 mois au maximum - peut être ajournée jusqu'au 8ième anniversaire de l'enfant avec l'accord du patron.
Financement des allocations		Assurance maladie obligatoire, état, patron
Réglementation concernant le départ d'un ouvrier licencié		
Est-il permis à un employeur de mettre fin au contrat de travail	il faut au motif valable et respecter la procédure	Oui

Est-ce que l'employeur doit informer une tierce partie avant de licencier un ouvrier révoqué?	une procédure est prévue pour le licenciement disciplinaire et économique	Oui
Est-ce que le patron a besoin de l'accord d'une tierce partie pour licencier un ouvrier révoqué ?	Non sauf licenciement collectif	Non
Est-ce que le patron doit informer ou consulter une tierce partie pour licencier un groupe de 9 ouvriers révoqués?	oui	Oui
Est-ce qu'il y a l'obligation de reconvertir ou de réallouer un ouvrier avant de le révoquer?	non	Oui
Réglementation concernant les coûts de licenciement		
Période légale de préavis pendant laquelle l'ouvrier doit être informé de son licenciement, après 20 ans d'emploi continu	3 mois pour les cadres et 2 mois pour les autres travailleurs	
Quelle est la formule de dédommagement?	indemnité de licenciement	
A combien s'élève le paiement de dédommagement après 20 ans d'emploi continu?	l'équivalent de 3360 heures de salaire	
Régime de protection contre le chômage		
Est-ce qu'il existe un régime de protection contre le chômage?	non	
Comment est-ce que le régime de protection contre le chômage est financé?	en cours d'étude	
A combien s'élève l'allocation de chômage et pour combien de temps est-ce qu'elle est payée?	Néant	