



LES CAUSES ET LES MODALITÉS DE LA DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES FEMMES AU SEIN DES ORGANISMES DE PARTICIPATION POLITIQUE AU MAROC.

Ana García Díaz

Saida Belhdid



Remerciements

Nous tenons à remercier toutes les personnes qui ont contribué à l'enrichissement de cette étude, ainsi qu'aux membres du comité de suivi de l'étude. Nos remerciements s'adressent en particulier aux membres des organisations de la société civile qui nous ont reçus et qui ont permis de comprendre les progrès et les enjeux qui existent aujourd'hui au Maroc en termes de représentation politique des femmes. Enfin, nous exprimons notre reconnaissance envers les femmes politiques, syndicalistes et membres des organisations de la société civile marocaine qui ont pris le temps de nous rencontrer et dont les témoignages ont été particulièrement précieux pour la réalisation de cette étude.

RÉSUMÉ

Les femmes marocaines ont commencé à participer à la vie politique du pays à partir de l'indépendance en 1953. Depuis les années 80, face à la difficulté de trouver un espace de revendication au sein des partis politiques, les militantes se sont organisées dans des associations de femmes. Ainsi, le mouvement des femmes au Maroc a travaillé parallèlement aux partis politiques, aux syndicats et aux associations généralistes de défense des droits humains. Les militantes ont souvent lutté pour les droits de femmes depuis plusieurs fronts : syndicaliste, associatif et politique. Par ailleurs, le mouvement des femmes a constitué un des principaux moteurs de démocratisation et de modernisation du pays.

La pression exercée par le mouvement des femmes a obligé le Maroc à prendre des mesures législatives pour faciliter le droit à la représentation politique des femmes, dont la plus significative est l'adoption de quotas de genre en 2002. D'autre part, en 2011, le principe d'égalité entre hommes et femmes et l'engagement du pays pour atteindre la parité ont été introduits dans la nouvelle Constitution. Une série de mesures ont ensuite été prises pour adapter la législation à ce précepte, dont l'augmentation des sièges réservés aux femmes (60) au Parlement et la reconnaissance de quotas dans toutes les instances de la région dans les nouvelles lois de décentralisation. Toutefois, il y a encore du chemin à faire en termes de parité puisque le taux de représentation des femmes, aussi bien au niveau national que local, n'est que de 21 %, alors que le CEDAW¹ évalue à 30 % la masse critique minimum pour obtenir une présence significative des femmes.

Quant aux organismes de participation politique au Maroc (partis politiques, organisations de la société civile et syndicats), aucune législation ne régle la présence et la représentation des femmes au sein de ces structures, sauf le principe de parité établi dans la Constitution et une recommandation non contraignante adressé aux partis politiques. Même si la pression exercée par les femmes militantes, parallèlement à l'évolution législative du pays, a forcé ces organismes à prendre des mesures pour assurer la participation égalitaire des femmes, le taux de participation des femmes au sein des organes de décision est encore loin d'être paritaire.

Cette étude vise à étudier les causes et les modalités de la discrimination à l'égard des femmes au sein des organismes de participation politique au Maroc. L'étude présente une cartographie qui peut servir de base pour mener un suivi quantitatif et qualitatif visant à

¹ Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

analyser l'évolution de la présence réelle des femmes dans les organismes de participation politique. Les conclusions de l'étude signalent que la faible participation des femmes au sein des organismes de participation s'explique notamment par : la mentalité patriarcale répandue dans la société et les stéréotypes de genre, les résistances parmi les hommes membres des organisations, le manque de législation contraignante, le manque d'expérience politique, l'existence d'une triple journée pour les femmes militantes et la faible adhérence des femmes aux organismes de participation politique.

SOMMAIRE

INTRODUCTION

PREMIER AXE : CONSIDÉRATIONS THÉORIQUES ET CONCEPTUELLES SUR LA REPRÉSENTATION POLITIQUE DES FEMMES

DEUXIÈME AXE : RECONNAISSANCE DES DROITS POLITIQUES DES FEMMES AU MAROC

TROISIÈME AXE : PRÉSENTATION DES ACTEURS SÉLECTIONNÉS DANS LE CADRE DE L'ÉTUDE

QUATRIÈME AXE : CARTOGRAPHIE DES ACTEURS SÉLECTIONNÉS DANS LE CADRE DE L'ÉTUDE.

CINQUIÈME AXE : LES DISCOURS SUR L'ÉGALITÉ

SIXIÈME AXE : QUELQUES BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE DE PROMOTION DE LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES ORGANES DE DÉCISION

CONCLUSIONS

RECOMMANDATIONS

ANNEXES

BIBLIOGRAPHIE

TABLE DE MATIÈRES

INTRODUCTION

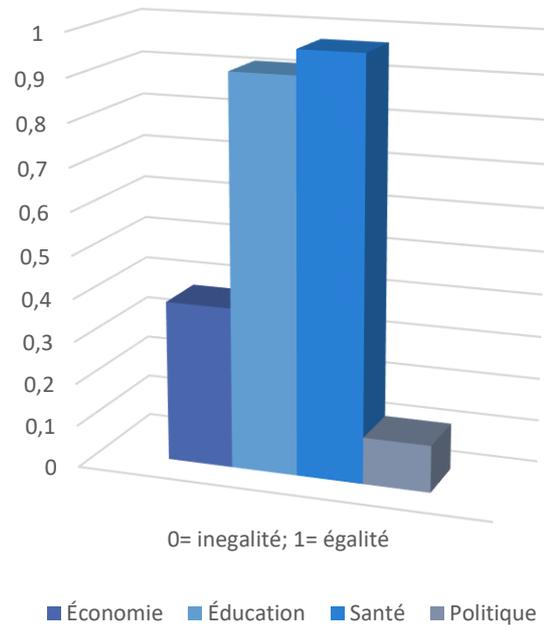
I. Mise en contexte

La nouvelle Constitution de 2011 reconnaît dans plusieurs articles l'égalité entre hommes et femmes. Dans le préambule, le Royaume de Maroc s'engage « à bannir et combattre toute forme de discrimination à l'encontre de quiconque en raison du sexe ». Par la suite, l'article 19 stipule que « l'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental ». Cet article fait de la parité un principe constitutionnel et prévoit également la création d'une autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination (APALD).

Cependant, de nombreux défis restent à relever dans l'établissement d'un cadre culturel, légal et social favorable à la pleine participation politique des femmes en tant que sujets de droit au sein de la société marocaine.

Ainsi, selon le rapport mondial sur l'écart entre les genres, publié par le Forum économique mondial (FEM) en 2014, le Maroc reste au 133ème rang sur 143 pays, sur la base de critères de santé, d'éducation et de participation à la vie économique et politique.

Maroc. Index d'égalité de genre par secteur.
Source: The Global Gender Gap Report, 2015



En matière d'éducation, le système éducatif marocain a considérablement progressé ces dernières années en termes d'accès à l'éducation. La scolarisation primaire est presque généralisée, à la fois en milieu urbain et en milieu rural, et l'écart entre les sexes est pratiquement inexistant. Toutefois, les statistiques montrent aussi que les inégalités persistent au détriment des filles en milieu rural dans l'enseignement secondaire au collège (12-14 ans). Par ailleurs, la question de l'abandon précoce des filles n'est toujours pas résolue.

L'analphabétisme touche particulièrement les femmes en milieu rural. Selon une étude du Haut-Commissariat au Plan (HCP), 65 % des femmes âgées de plus

de 10 ans en milieu rural sont analphabètes

D'autre part, la prévalence de la violence contre les femmes reste alarmante. D'après l'enquête menée en 2009 par le HCP, 62,8 % des femmes au Maroc sont victimes de violences, dont 55 % dans le cadre conjugal. Une proposition de loi contre la violence faite aux femmes est actuellement en attente d'approbation par le Parlement mais les organisations de femmes dénoncent le manque d'adéquation de ce projet de loi aux normes internationales.

Par ailleurs, si l'article 19 du code de la famille interdit le mariage à toute personne de moins de 18 ans, les deux articles suivants offrent la possibilité à un juge de déroger à cette règle. L'année 2004 a enregistré plus de 18 000 cas de mariages de mineurs contre plus de 35 000 en 2013, soit une progression de 91 %.²

Selon le Collectif pour l'Éradication du travail des « petites bonnes », entre 60 000 et 80 000 filles de 8 à 15 ans sont exploitées comme domestiques au Maroc.³

Finalement, la situation des mères célibataires reste dramatique. Selon des

données fournies par des organisations de la société civile, il y a actuellement 30 000 mères célibataires au Maroc. D'un côté, ces femmes souffrent de la discrimination découlant des préjudices sociaux. D'autre part, le statut de mère célibataire n'existe pas au Maroc, ce qui pose des problèmes pour déclarer les enfants. Qui plus est, l'article 490 du code pénal prévoit des peines de prison pour les personnes entretenant des relations sexuelles extraconjugales.

Aujourd'hui, les organisations de femmes au Maroc revendiquent notamment : le respect des normes internationales en matière de droits de femmes (particulièrement en matière de criminalisation de la violence faite aux femmes et de l'adéquation de la Moudawana aux textes internationaux), le soutien de l'autonomisation économique des femmes à travers l'accès à l'emploi, à l'éducation et à la santé, ainsi que la participation égalitaire des femmes à la prise de décision politique.

II. Le mouvement des femmes pour la citoyenneté.

Le mouvement des femmes au Maroc « a constitué un élément central du mouvement pour les droits humains » (Feliu, 2004, p. 322) et, au-delà des revendications pour le progrès du droit des femmes, il a également joué un rôle dans

² Selon une étude réalisée par l'Unicef, le Conseil national des droits de l'Homme (CNDH) et l'Association meilleur avenir pour nos enfants (Amane)

³ El Moussai, H. (2015) Travail des "petites bonnes" au Maroc: Nouveau visage de l'esclavage moderne

la modernisation et la démocratisation du pays.

Depuis l'indépendance du Maroc en 1956, les Marocaines ont commencé à participer à la vie politique du pays et, en 1963, elles ont obtenu le droit de vote et de se présenter aux élections.

Plusieurs auteurs⁴ distinguent quatre phases dans l'évolution du mouvement de défense des droits de femmes au Maroc. Pendant la première phase, correspondant à la période coloniale, les femmes des classes aisées se sont rassemblées autour des partis nationalistes. Ces femmes étaient surtout impliquées dans la lutte contre l'impérialisme et la plupart des associations travaillaient dans un esprit de bienfaisance (UNDP, 2005, p. 124). Ainsi, « le développement social et le soulèvement des femmes a été éclipsé par le sentiment d'indépendance nationale » (UNDP, 2005, p. 125).

Après l'Indépendance, les femmes ont continué à être des symboles de l'identité nationale (Gómez, 2013) ce qui se reflète dans l'adoption de la Moudawana⁵ un an après l'Indépendance. Un « féminisme d'État » ou « féminisme institutionnel » a

⁴ Feliu, (Feliu, 2012)

⁵ La Moudawana ou Code du statut personnel marocain est le droit de la famille marocain. Le code a été adopté en 1958, deux années après l'Indépendance du pays. La Moudawana a été promulgué par Mohammed V et a subi deux réformes, en 1993, sous le règne de Hassan II et en 2004, sous le règne de Mohammed VI.

ainsi vu le jour. La monarchie a facilité la création de l'Union nationale des femmes marocaines (UNFM) en 1969 et de l'Association marocaine de planification familiale en 1971 (UNDP, 2005), qui avaient un caractère de bienfaisance (Feliu, 2004). De manière générale, les associations au sein des partis étaient reléguées au second plan et traitaient des questions sociales ou mineures (Feliu, 2004).

Suite à l'insatisfaction croissante des militantes au sein des partis politiques, au milieu des années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, ces femmes ont créé des associations indépendantes. Dans certains cas, ces associations sont restées étroitement liées aux partis politiques.

Ces associations ont été portées par un contexte international qui favorisait le discours politique sur l'égalité, avec l'adoption en 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDAW). Leurs revendications se sont centrées sur l'amélioration du Code de Famille. Elles prennent ainsi la tête de la première réforme de la Moudawana en 1993.

Ces organisations de femmes se donnaient pour mission de favoriser la sensibilisation et l'alphabétisation juridique des femmes et à la vulgarisation de la

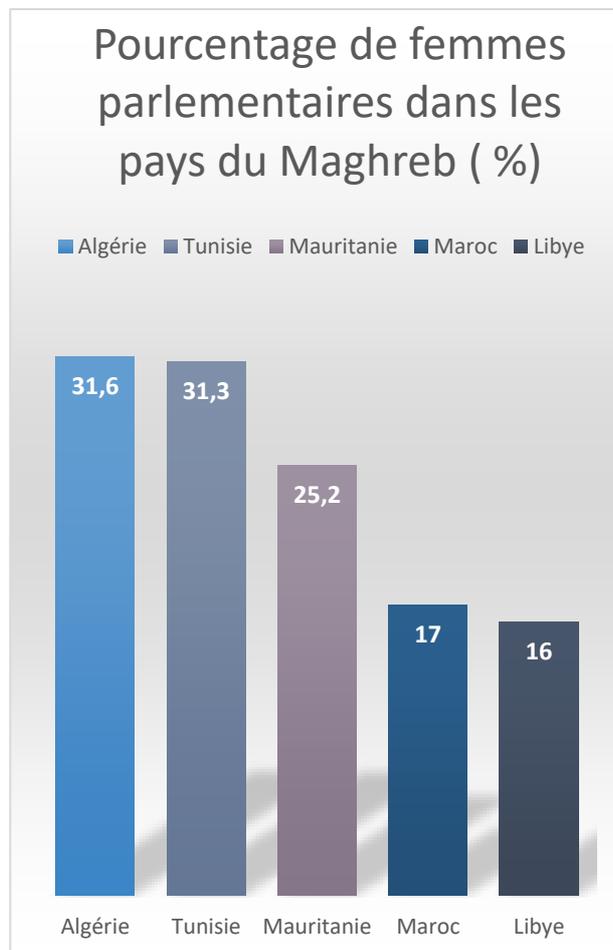
Moudawana. Par la suite, la plupart de ces associations ont créé des centres d'écoute et d'aide pour les femmes victimes de violence (FVV), tout en travaillant à la collecte de données sur les cas de violences de genre.

À la fin des années 90, les collectifs féministes ont institutionnalisé ces demandes. Le mouvement a commencé à se professionnaliser et a ensuite abordé de nouvelles thématiques dont la création de coopératives de femmes, l'autonomisation économique de femmes, la sensibilisation sur le VIH-SIDA, le soutien aux mères célibataires et la défense des « petites bonnes » (Bacha, 2013)

III. Les femmes au sein des structures formelles de représentation politique au Maroc.

La Constitution de 2011 consacre à l'article 30 le droit des femmes et des hommes à voter et à être élu(e)s et assure que les lois doivent favoriser l'accès égalitaire aux postes de décision politique. L'article 146 prévoit des dispositions législatives pour assurer une meilleure participation dans les conseils régionaux, tandis que l'article 19 reconnaît la parité. Le Plan gouvernemental pour l'équité (ICRAM) prévoit aussi d'autres actions pour augmenter la participation politique

des femmes mais aucun budget spécifique n'a été alloué aux différentes activités.



Historiquement, la représentation des femmes est restée symbolique jusqu'à l'insertion de mesures positives en 2002 au niveau du Parlement et en 2008 au sein des instances de représentation locale.

Lors des élections législatives de septembre 2002, le recours à une liste nationale de femmes a permis d'envoyer à la première chambre du Parlement 30 élues sur un total de 365 sièges. Le taux de représentation des femmes est ainsi passé de 0,6 % lors des deux avant-dernières élections législatives de 1993 et

1997 à 10,8 % en 2002. Lors des élections législatives de 2011, 90 membres ont été élus au titre d'une circonscription électorale nationale, dont 60 femmes et 30 jeunes. Pourtant, les femmes ont constitué seulement 17 % des membres de la première chambre. Après les élections d'octobre 2016, le pourcentage de femmes élues s'est élevé à près de 21 % de l'ensemble de membres de la Chambre des représentants. 60 sont issues de la première partie de la liste nationale réservée aux femmes et 11 au titre de la deuxième partie de la liste nationale réservée aux jeunes. Le pourcentage est encore loin du seuil de 30 %, considéré par les institutions internationales comme la condition minimale pour que les femmes exercent une influence appropriée et ne répond pas au principe de parité établi à l'article 19 de la Constitution de 2011.

La Chambre des Conseillers, deuxième chambre du Parlement, est composée de 120 membres élus par suffrage indirect et selon les modalités suivantes :

- 72 représentants des collectivités territoriales (1/3 auprès des Conseils régionaux et 2/3 auprès des Conseil communaux).
- 20 représentants des chambres professionnelles
- 8 représentants des patronales
- 20 représentants des salariés (syndicats)

La présence de femmes à la Chambre des Conseillers reste symbolique. En octobre 2015, il n'y avait que 13 femmes sur 120 membres, soit 10,8 %.

La loi oblige les partis à présenter des listes paritaires mais dans la plupart des cas on trouve un homme en tête de liste. Étant donné que peu de sièges sont en jeu, si la liste n'obtient qu'un seul siège, ce sera toujours en faveur de l'homme qui conduit la liste. Ainsi, toutes les femmes élues, en dehors des syndicats, l'ont été en second position sur les listes.

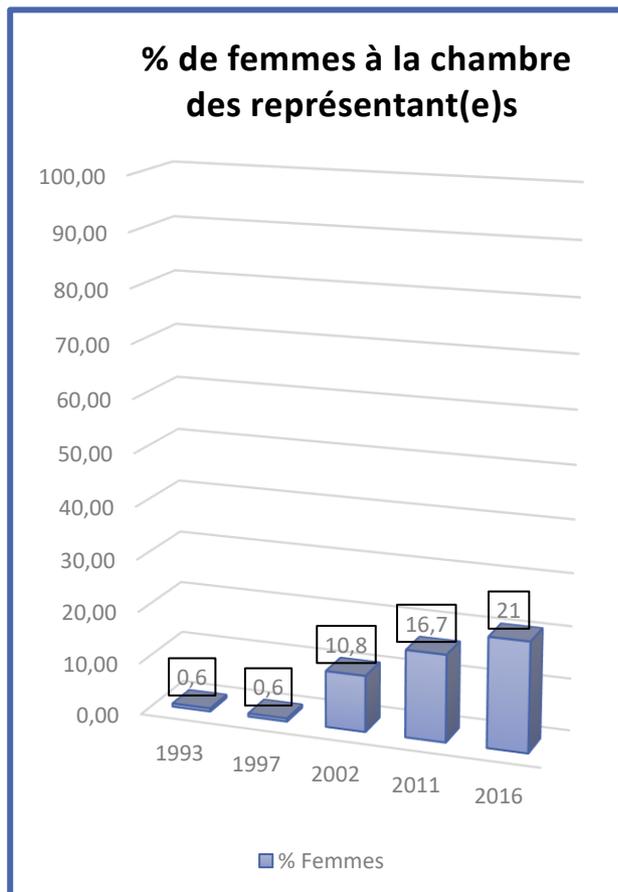
En revanche, concernant les membres représentant les salariés, le nombre était de 7 femmes sur un total de 20 élu(e)s.

Les dernières élections régionales et communales se sont déroulées le 4 septembre 2015. La loi de 2011 sur l'élection des membres des conseils locaux réservant des sièges aux femmes aux conseils locaux, communaux et régionaux a été appliqué pour la première fois lors des élections de 2015. Les femmes ont remporté 6 673 sièges, soit presque le double (21 %) du nombre de sièges décrochés lors du scrutin de 2009, selon des données du ministère de l'intérieur⁶.

IV. Problématique et objectifs de l'étude

⁶ MAP (2015) Election des conseils communaux 2015: 6.673 sièges pour les femmes

Même si le nombre de femmes élues fait l'objet d'un certain suivi, rares sont les études récentes qui analysent leur présence quantitative et qualitative au sein des instances de représentation des partis politiques, des syndicats et des organisations de la société civile.



Une étude du tissu associatif, menée en 2014 par le Ministère de l'Intérieur⁷, signale que le Maroc compte 116 836 associations, dont 93 % opèrent au niveau local (associations de proximité), 2 % au niveau provincial ou préfectoral, 1 % au niveau régional et 4 % ont une couverture nationale (4 500 associations).

⁷ Le Matin (2014) Le ministère de l'Intérieur dresse la cartographie du tissu associatif

L'étude montre que les instances dirigeantes des associations ne comptent pas plus de 12 % de femmes.

Une étude de 2007 sur le milieu associatif⁸ analyse l'intégration de l'approche de genre dans les structures et le travail de huit ONG agissant pour le développement démocratique au Maroc. Par ailleurs, en 2014, un rapport étudie la situation des femmes syndicalistes au Maroc et leur accès aux postes de décision⁹, en se centrant sur trois syndicats.

Les leçons tirées signalent un manque de données ventilées par sexe et de statistiques par sexe sur la présence des femmes au sein des instances de représentation des organismes de participation politique de Maroc.

La présente étude vise à explorer les causes et les modalités de la discrimination à l'égard des femmes au sein des organismes de participation politique au Maroc, plus précisément au sein des partis politiques, des organisations de la société civile et des syndicats à travers les suivants objectifs :

1. Mener une analyse quantitative de la présence des femmes au sein des

⁸ Naciri, R (2007) Genre et Organisation. L'intégration de l'approche genre dans les structures et le travail des ONGs agissant pour le développement démocratique au Maroc

⁹ Al Motamssik, A (2014) Les femmes syndicalistes sous surveillance. Etude sur les femmes syndicalistes et leur accès aux postes de décision

organismes de décision des structures politiques (partis politiques, syndicats et organisations de la société civile) à travers une cartographie thématique visant à ouvrir des pistes de réflexion à partir des données recueillies de source directe.

2. Identifier les mécanismes existants pour faciliter la présence des femmes dans les organes de prise de décision.
3. Identifier les obstacles à l'accès des femmes aux postes de décision au sein des partis politiques, des syndicats et des organisations de la société civile.
4. Identifier des bonnes pratiques
5. Créer une revue documentaire des études et des recherches autour de la participation politique des femmes au sein des partis politiques, des organisations de la société civile et des syndicats.
6. Formuler des recommandations pour la réalisation d'actions ayant pour but la participation effective des femmes à la vie politique.

V. Objet de l'étude

• **Les organismes de participation politique au Maroc**

L'étude a considéré trois catégories différentes d'organismes de participation politique : les partis politiques, les syndicats et les organisations de la société civile (OSC).

Au total, 6 partis politiques, 6 syndicats et 20 OSC ont été identifiés pour la réalisation de l'étude. Au sein de la catégorie « organisations de la société civile », l'étude a distingué 16 associations, 3 réseaux et 1 collectif.

VI. Limitations de l'étude et difficultés rencontrées

• **Hétérogénéité de l'objet d'étude**

Étant donné que les organismes de participation politique ont des dynamiques et des moyens techniques et économiques différents, un effort a été fait en général pour présenter des analyses différenciées pour chaque catégorie.

• **Manque de données**

Une part importante des organismes analysés ne disposaient pas de données exactes quant au nombre de femmes dans leurs instances de représentation ou parmi leurs adhérents. Dans certains cas, nous avons remarqué que des membres d'un même organisme travaillaient avec des chiffres différents. En règle générale, ces données ne sont pas disponibles sur les sites Internet des organismes.

• **Nombre de femmes interrogées**

L'étude a essayé de donner la priorité aux femmes membres des bureaux de femmes ou des instances de décision.

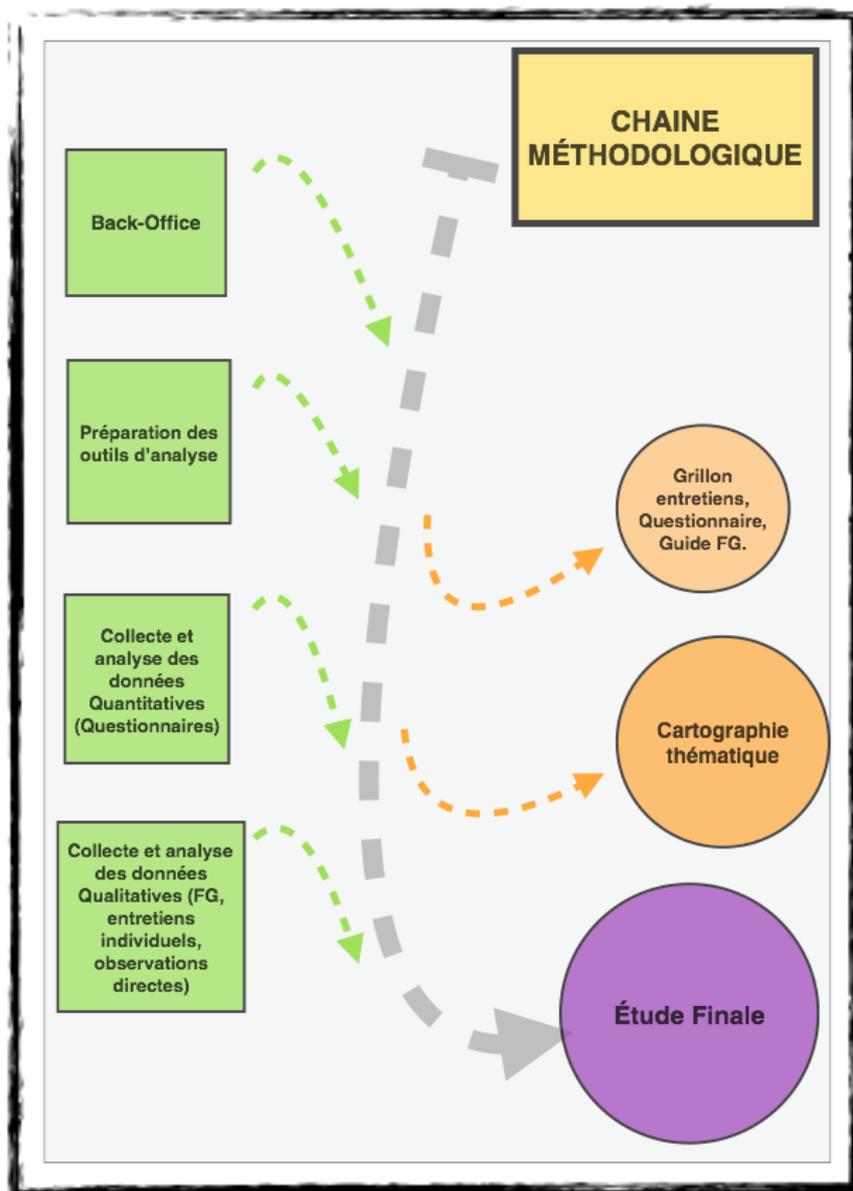
Toutefois, dans le cas des organisations de la société civile, les questionnaires ont été remplis majoritairement par des hommes (soit généralement par les présidents des associations). En général, un effort a été fait pour présenter l'analyse des données ventilées par sexe.

- **Réticence de certaines associations à participer à l'étude et interprétation erronée du changement**

Parmi les associations contactées, un petit nombre a refusé de participer à l'étude en argumentant que la défense des droits des femmes n'était pas étudiée et intégrée de manière spécifique dans les missions de l'association.

VII. Méthodologie

Du point de vue méthodologique, l'étude est le résultat d'une révision de la bibliographie en matière de participation politique des femmes au Maroc combinée à un travail de recherche sur le terrain. La révision de la bibliographie et l'analyse des documents de référence ont permis d'analyser la situation actuelle selon un référentiel d'institutionnalisation du genre, en contribuant à capitaliser les expériences acquises tout en observant le manque d'informations existant dans ce domaine. Parmi les documents de référence, l'équipe de consultantes a sélectionné :

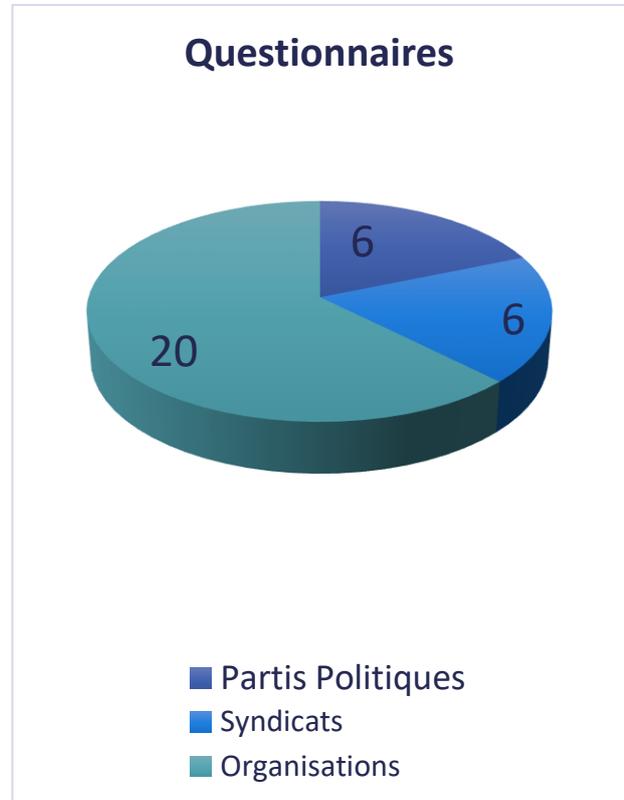


organisationnel

- Des textes de littérature scientifique concernant la participation politique des femmes, notamment des textes législatifs internationaux et marocains.
- Des diagnostics effectués par des institutions marocaines ainsi que par leurs partenaires nationaux et internationaux œuvrant dans le domaine des droits politiques des femmes ; ces diagnostics ont été le point de départ de l'étude.
- Des diagnostics effectués par des organisations de la société civile, notamment par les associations de femmes.
- Les sites Internet /pages Facebook de chaque association, syndicat ou parti politique appartenant à l'échantillon étudié.
- La charte et les missions de chaque association, syndicat ou parti politique.

Sur la base de ces informations l'équipe de consultantes a mené une recherche approfondie, d'une part autour des dynamiques propres aux organismes politiques et des mécanismes existants pour faciliter l'accès des femmes aux organes de prise de décision, et d'autre part, autour des barrières visibles et invisibles pour l'accès des femmes aux postes de prise de décision.

Dans ce sens, le travail de terrain a combiné le recueil de données à travers des questionnaires, des entretiens semi-dirigés et la réalisation d'un focus groupe.



Le choix des associations, des partis politiques et des syndicats faisant partie de l'échantillonnage a été fait par le Comité de suivi, constitué par des représentants de l'Association Marocaine de Droits Humains (AMDH), l'Institut Catalan de Droits de l'Homme et NOVA Innovation Sociale.

Cet échantillon a été élaboré à partir de différents critères, en particulier :

- La thématique : les associations travaillant dans le domaine des droits humains ont été favorisées. Les

associations de femmes ont été délibérément exclues de l'étude.

- L'aire géographique : les associations, syndicats et partis politiques dont le siège ou une section se trouve à Rabat ou Casablanca ont été favorisées. Cependant, une association de Mohammedia et une autre de Fez ont également été contactées.
- Le rayon d'action : les syndicats et les partis politiques ayant un rayon d'action national, les OSC travaillant à l'échelle nationale ont été favorisées. Ainsi, 18 organisations ont un rayon d'action national alors que 2 travaillent à l'échelle régionale.
- L'affinité : le CS a favorisé la présence d'organisations, de partis politiques et de syndicats concernés par la thématique et avec lesquelles des expériences de collaboration ont eu lieu.



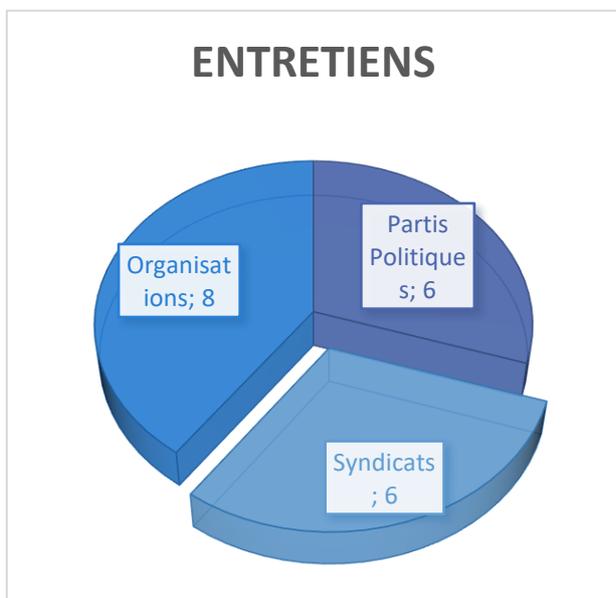
Au total, 30 questionnaires ont été remplis, avec la distribution suivante entre les trois catégories d'organismes de participation politique :

- 6 partis politiques. Questionnaires remplis par 5 femmes et 1 homme.
- 6 syndicats. Questionnaires remplis par 3 femmes et 3 hommes.
- 20 OSC. Questionnaires remplis par 7 femmes et 13 hommes.

Au total, 20 entretiens individuels ont été menés. Les entretiens ont concerné 12 femmes et 6 hommes. Souvent, les femmes représentaient en même temps une association, un parti politique et/ou un syndicat mais une seule casquette a été considérée pour l'étude. Les entretiens ont recueilli les opinions et les sensibilités de :

- 6 femmes politiques de 5 partis politiques. Toutes étaient membres de bureaux de femmes et/ou d'instances de décision, une était parlementaire et une était conseillère parlementaire.
- 1 homme politique de 1 parti politique.
- 3 femmes syndicalistes de trois syndicats. Toutes étaient membres des bureaux de femmes et/ou d'instances de décision des syndicats.
- 3 hommes syndicalistes.

- 6 hommes représentant 6 associations.
- 2 femmes représentant 2 associations.

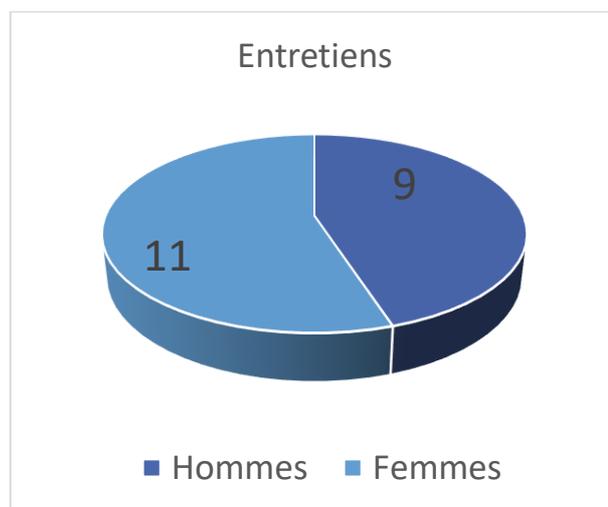


Le Focus Group a réuni 1 homme, représentant une association, et 11 femmes et, dont 5 membres de 3 partis politiques, 2 élues locales, 2 membres d'organisations de la société civile et 1 syndicaliste.

La méthodologie de l'étude a proposé, d'un côté, une analyse de l'intégration des femmes (et d'une culture de genre) au sein des structures à travers la récolte des données quantitatives, à savoir : le nombre/pourcentage de femmes au sein des organes de décision des structures politiques, le nombre/pourcentage de jeunes femmes dans ces mêmes organes, l'existence ou l'absence de mesures pour assurer la participation des femmes au sein de ces organes, la présence de

formations internes en question de genre (mixtes ou adressées seulement aux femmes) et l'existence ou l'absence de sections de femmes.

L'analyse des données a permis de présenter une cartographie thématique pouvant servir de base au travail auprès des organismes de participation politique.



D'un autre côté, nous avons récolté des données qualitatives afin de gagner en précision et en nuances dans l'analyse des dynamiques de participation des femmes aux organismes de participation politique. Parmi les données cherchées, nous avons donné la priorité au contenu des formations reçues, aux impressions des femmes et des hommes quant à la place des femmes dans les structures de représentation politique, aux différentes opinions concernant les mesures prises pour assurer la participation des femmes au sein des organes de décision (principalement les quotas), aux rôles assignés aux femmes au sein des structures de décision, aux rôles joués par

les sections des femmes et aux expériences de coopération avec d'autres organisations de femmes.

VIII. Structure de l'étude

L'étude s'articule autour de huit axes. Le premier axe est consacré aux aspects théoriques et conceptuels en matière de représentation politique des femmes. Le deuxième axe analyse la reconnaissance des droits politiques des femmes au Maroc. Le troisième axe est consacré aux acteurs sélectionnés par l'étude. Le quatrième axe présente les résultats quantitatifs de l'étude, ainsi que la cartographie des acteurs et quelques données extraites des questionnaires. Le cinquième axe analyse les discours sur l'égalité qui ont été récoltés dans les structures, notamment ceux concernant les mesures pour la participation égalitaire des femmes et les types de discrimination subis par les femmes. Le sixième axe présente quelques exemples de bonnes pratiques identifiées pendant la réalisation du travail de terrain. Le septième axe synthétise l'analyse dans une section consacrée aux conclusions. L'étude se termine par la présentation d'un ensemble de recommandations.

PREMIER AXE : CONSIDÉRATIONS THÉORIQUES ET CONCEPTUELLES SUR LA REPRÉSENTATION POLITIQUE DES FEMMES

I. Représentation politique des femmes et la démocratie

L'accès des femmes aux instances de représentation est une condition essentielle pour l'accomplissement de la démocratie. Comme l'exprime la Déclaration universelle sur la démocratie :

« Il ne saurait y avoir de démocratie sans un véritable partenariat entre hommes et femmes dans la conduite des affaires publiques où hommes et femmes agissent dans l'égalité et la complémentarité, s'enrichissant mutuellement de leurs différences. »

Cette prise de conscience internationale a motivé la mise en marche de politiques d'égalité, dans l'objectif de diminuer et d'éliminer, au fur et à mesure, l'écart entre hommes et femmes à travers le renforcement de la citoyenneté des femmes.

II. Institutionnalisation de l'approche genre

Approche genre

L'approche genre se fonde sur les différents rôles assignés aux femmes et

aux hommes dans un contexte social. Cette répartition des rôles a bien souvent comme conséquence de favoriser ou de restreindre la capacité d'accéder aux retombées du développement et d'en bénéficier.

Dans la plupart des sociétés, l'espace public est considéré comme un espace masculin. En conséquence, ce sont souvent les hommes qui prennent les décisions, qui contrôlent les ressources et qui, par conséquent, sont davantage susceptibles d'accéder et de contrôler les espaces de décision politique.

En revanche, le foyer est considéré comme l'espace féminin. Ainsi, les femmes sont davantage isolées, ont moins accès à l'information, disposent de beaucoup moins de liberté et de mobilité, et exercent un contrôle très limité sur les ressources familiales et communautaires. En raison de leur statut, les femmes se voient bien souvent restreindre leur accès aux ressources. Leur mobilité et leur autonomie sont réduites et elles sont tenues à l'écart des mécanismes de prise de décision.

Dans l'optique de l'approche genre, l'amélioration de la participation politique des femmes ne peut se faire qu'à travers la transformation des rôles de genre et des relations sociales de genre.

Institutionnalisation de l'approche genre

L'égalité ne peut être atteinte qu'à travers la transformation des organisations, en tant qu'agents de changement, afin qu'elles assurent l'équité de genre au sein de leurs structures et dans les effets de leurs actions.

La prise en compte de la dimension genre devrait aboutir à¹⁰ :

- Des objectifs et des actions liés aux besoins spécifiques des groupes de femmes et d'hommes visés par les politiques et programmes de développement.

Des objectifs et des actions axes sur les femmes répondant aux inégalités subies par les femmes

Des objectifs et des actions axes sur les hommes et touchant à leur rôle dans la poursuite de l'égalité

Les changements institutionnels doivent inclure :

- Une hausse de la présence quantitative et qualitative des femmes au sein des structures.
- Une présence accrue des femmes aux postes de responsabilité.
- Un effort pour briser les stéréotypes de genre.

¹⁰ Naciri, R (2007)

- Un encouragement des politiques de conciliation famille-travail pour les hommes et les femmes.
- L'assurance d'un flux transparent et horizontal de l'information.

III. Actions positives

Les politiques publiques pour l'égalité de genre ont recours à des mesures temporaires pour diminuer la discrimination historique dont souffrent les femmes dans différents domaines de la vie publique.

L'application de ces mesures reconnaît que l'inégalité de genre a un caractère structurel qui conditionne le parcours des femmes en les plaçant dans une situation de désavantage par rapport aux hommes. Cette inégalité ne peut être corrigée qu'à travers une régulation spécifique qui accélère la réduction de ces inégalités.

IV. Leadership féminin et masse critique

Dans le chemin pour obtenir une présence égalitaire des hommes et des femmes aux postes de décision politique, il est nécessaire d'abattre les obstacles législatifs qui empêchent les femmes d'exercer le leadership, en modifiant ainsi une culture politique dominée jusqu'à présent par des valeurs considérées comme masculines (CEAMEG, 2010). D'autre part, les stéréotypes sociaux et culturels considèrent que les hommes sont

naturellement enclins à exercer la représentation politique et la prise de décision.

Ainsi, les femmes qui occupent (ou tentent d'occuper) des postes de pouvoir et de gestion se retrouvent en inadéquation avec le rôle socialement attribué au genre féminin et avec la présence toujours aussi prégnante de stéréotypes relatifs aux qualités nécessaires à la participation politique, ces dernières étant considérées comme propres à la masculinité. Les chercheurs appellent ce phénomène « l'incongruité du rôle de genre » (Eagly, 1987).

Par conséquent, les femmes qui aspirent à devenir dirigeantes se trouvent dans une impasse : pour donner une image de leader, elles doivent se comporter « comme les hommes » (Harmand, 2013). Par ailleurs, il convient de noter que l'éducation traditionnelle a joué un rôle clé dans le renforcement de ces stéréotypes, en mettant l'accent sur des qualités, des compétences et des aptitudes différentes entre les filles et les garçons.

Les quotas sont devenus des mécanismes concrets qui définissent un plancher minimum et non un plafond pour la participation politique des femmes. Néanmoins, leur adoption semble être insuffisante si elle n'est pas accompagnée de mesures efficaces (telles que des

sanctions) et si elle ne s'inscrit pas dans des politiques publiques qui encouragent l'égalité des chances.

C'est pourquoi les organismes internationaux de développement ont mis l'accent sur le besoin d'assurer une « masse critique » de femmes aux postes de responsabilité pour servir de modèle et transformer les attitudes, les politiques, les croyances et dynamiques politiques (ONU, 1995).

V. Les quotas et la démocratie paritaire

Le terme de « démocratie paritaire » est récent et sa généralisation semble coïncider avec la Conférence d'Athènes de 1992. C'est dans le cadre de cette conférence européenne sur le thème des femmes, de la politique et du pouvoir qu'a été signée la première charte réclamant explicitement la parité.

La démarche paritaire part d'une nouvelle approche du concept de citoyenneté selon laquelle, la population mondiale étant composée à part égale d'hommes et de femmes, les deux sexes doivent être représentés de façon équivalente dans le système politique. Il ne s'agit pas seulement de réserver un quota plus large de postes de représentation politique pour des femmes mais de reconnaître et de respecter d'une façon effective et dans son ensemble l'égalité entre les hommes et les femmes.

Ainsi, les quotas de genre constituent une mesure spécifique qui cherche à répondre à l'actuel déséquilibre dans les instances de prise de décision.

DEUXIÈME AXE : LA RECONNAISSANCE DES DROITS POLITIQUES DES FEMMES AU MAROC.

Sur le plan juridique, les droits politiques des femmes ont été progressivement reconnus par le Maroc au fil de l'adhésion du pays à différentes conventions internationales, qui se sont en partie concrétisées dans la législation nationale.

I. Instruments juridiques internationaux qui reconnaissent les droits politiques des femmes.

Parmi les instruments spécifiques sur la scène internationale qui reconnaissent et protègent les droits politiques des femmes et qui ont été ratifiés par le Maroc, il convient de citer :

- La Convention sur les droits politiques de la femme (1952) qui reconnaît le droit des femmes à voter et à être éligibles dans tous les organismes publics nationaux sans discrimination. Cette convention a été ratifiée par le Maroc en 1976.
- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, qui engage les États à assurer l'exercice de représentation et de participation politique des femmes. Le Maroc a ratifié le Pacte avec des réserves en 1977.
- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW).

Le Maroc a ratifié la CEDAW en 1993 avec des réserves qui ont été levées en 2011.

La CEDAW est le premier document juridiquement contraignant qui interdit les discriminations envers les femmes dans tous les domaines, y compris la sphère politique. D'autre part, elle oblige les gouvernements à adopter des mesures spéciales temporaires- actions positives - pour la promotion du progrès des femmes et l'égalité de genre (article 4).

Concernant les droits politiques des femmes, leur protection est prévue dans différents articles. Ainsi, la première partie de la Convention souligne, à l'article 3, l'obligation des États signataires à prendre les mesures nécessaires dans tous les domaines, y compris la politique, pour assurer l'exercice égalitaire des droits humains et des libertés fondamentales.

D'autre part, les articles 7 et 8 de la Convention stipulent que l'État doit prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans la vie politique et publique du pays. En particulier, les États doivent assurer le droit de femmes « à participer aux organisations et aux associations non gouvernementales s'occupant de la vie publique et politique du pays ».

II. Instruments juridiques nationaux qui reconnaissent les droits politiques des femmes.

La Constitution de 2011 établit pour la première fois dans l'histoire du Maroc le principe de la parité à l'article 19 et le confirme aux articles 30 et 146. Ainsi, l'article 19 stipule que « l'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental [...]. L'État marocain œuvre à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes. [...] ». À l'article 30 on peut lire que « [...] la loi prévoit des dispositions de nature à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions électives [...] ». L'article 146 stipule qu'« une loi organique fixe notamment les conditions de gestion démocratique de leurs affaires par les régions et les autres collectivités territoriales [...] ainsi que le régime électoral et les dispositions visant à assurer une meilleure participation des femmes au sein de ces conseils. [...] ».

Depuis 2011, plusieurs modifications législatives ont eu lieu dans l'esprit de la constitution. Toutefois, la réalité montre qu'il existe encore une grande distance législative pour atteindre la parité au niveau de la représentation politique.

Malgré les progrès évidents pour assurer la présence de femmes dans les instances de représentation politique, le Maroc ne s'est pas doté de mesures législatives qui assurent la présence de femmes au sein des organismes de participation politique.

Principaux textes législatifs marocains en faveur de la représentation politique des femmes

Constitution 2011

Dahir n° 1-11-165 du 16 kaada 1432 (14 octobre 2011) portant promulgation de la loi organique n° 27-11 relative à la Chambre des représentants.

Loi n° 36-08 modifiant et complétant la loi n° 9-97 formant code électoral (2008)

Loi 59-11 relative à l'élection des membres des collectivités territoriales (2011)

Loi organique 34-15 modifiant et complétant la loi 59-11 relative à l'élection des membres des collectivités territoriales (2015)

Loi organique n° 29-11 relative aux partis politiques (2011)

La Loi organique n° 29-11 relative aux partis politiques (2011) contraint les dirigeants des partis politiques à réserver au moins le tiers des postes à responsabilités aux femmes dans leurs organes de direction aux niveaux national et régional « dans le but de la réalisation, à terme et d'une manière progressive, du

principe de la parité entre les hommes et les femmes ». De plus, cet article encourage les partis à établir un quota pour les jeunes dans les organes de direction du parti. La loi établit aussi la création de commissions pour la parité au sein des partis politiques.

Les partis politiques sont également tenus de former politiquement les femmes et de les associer progressivement à la prise de responsabilité.

Néanmoins, la loi n'établit pas de mécanismes de sanction pour les partis qui ne fixent pas ces quotas et les femmes arrivent très minoritairement à être têtes de liste. De plus, dans la plupart des partis, les commissions pour la parité restent inactives (NDI, 2013).

Aucune loi ne régule la composition interne des syndicats et des organisations de la société civile.

Toutefois, on observe des mesures positives pour assurer la présence de femmes au sein des organismes de participation politique, notamment l'adoption des quotas internes, l'établissement de sections de femmes et le renforcement de capacités des femmes.

TROISIÈME AXE : PRÉSENTATION DES ACTEURS SÉLECTIONNÉS DANS LE CADRE DE L'ÉTUDE

Comme souligné précédemment, 27 acteurs ont été concernés par cette étude (voir annexes). Avant tout, il convient de faire la distinction entre les partis politiques, les syndicats et les organisations de la société civile.

I. Partis politiques

Parti authenticité et modernité (PAM)

• Structure

Le congrès national est élu tous les 4 ans. Le parti est constitué d'un bureau fédéral de 50 militant(e)s (dont 25 femmes), d'un bureau politique, une assemblée nationale (120 femmes sur 300 membres) et des sections régionales et provinciales.

• Quotas et autres mesures pour assurer la présence de femmes au sein du parti

Il y a un quota de 45 % pour toutes les instances de décision. Lors des élections législatives du 2016, le PAM a présenté 89 femmes dans sa liste de jeunes. Avant les élections, le chef du parti avait promis d'appliquer la parité hommes-femmes pour

la constitution du gouvernement en cas de victoire de son parti¹¹.

Aujourd'hui, le pourcentage de femmes parlementaires est de 2 % (soit 26 députées au total).

La section de femmes, créée en 2008, supervise la participation égalitaire des femmes dans les structures de prise de décision.

Parti de l'avant-garde démocratique et socialiste

• Structure

Le secrétariat national est composé de 17 personnes (4 femmes et 13 hommes). La commission des femmes est composée majoritairement de femmes et la présence des hommes reste symbolique. Ce phénomène s'inverse dans le reste des structures nationales, où la présence de femmes est minoritaire. Le parti compte aussi un conseil national des femmes.

• Quotas et autres mesures pour assurer la présence de femmes au sein du parti

Il n'y a pas de quotas dans le parti pour la participation des femmes. En revanche, il y a des quotas pour la participation des jeunes (20 % au niveau du secrétariat national et dans les commissions centrales).

¹¹ http://www.atlasinfo.fr/Au-Parlement-marocain-les-femmes-sous-representees_a75818.html#6pkJ5jKmxoB3JeG2.99

La commission des femmes est chargée d'organiser des programmes de formation pour les femmes du parti et de mener des actions de plaidoyer au sein du parti et du parlement pour améliorer la situation des femmes au Maroc. D'autre part, la commission travaille avec d'autres partis ayant une vision politique similaire pour créer des alliances et se doter d'une plus grande capacité d'influence politique.

Parti du progrès et du socialisme (PPS)

• Structure

Le congrès national est élu tous les 4 ans. Il y a un comité central constitué de 1000 membres, un bureau politique de 29 membres et des sections régionales et provinciales. Le parti exige une participation minimum de 30 % de femmes, et ce, dans toutes les instances de décision.

• Quotas et autres mesures pour assurer la présence de femmes au sein du parti

Il y a un quota de 30 % pour toutes les instances de décision. De plus, dans la liste nationale le parti exige la présence d'une jeune femme et d'un jeune homme.

Le parti travaille à la formation interne de ses membres (hommes et femmes) sur la question de l'égalité. Ces formations abordent les thèmes du genre et de la participation politique, du leadership féminin et des droits humains.

Parti socialiste unifié (PSU)

• Structure

Le Parti Socialiste Unifié est constitué d'un conseil national de 101 militant(e)s (25 femmes sur un total de 101), un bureau politique (4 femmes pour 19 membres), un secrétariat général (incluant une femme) et un secrétariat du conseil national en charge de préparer les réunions (5 femmes pour 15 membres).

• Quotas et autres mesures pour assurer la présence de femmes au sein du parti

Le parti a décidé d'instaurer un quota de 20 % dans toutes les sections et bureaux. Néanmoins, il y a des sections paritaires et des bureaux locaux où la représentation des femmes est nulle.

La stratégie du parti vise à atteindre une présence de 20 % de femmes dans toutes les sections. Pour le prochain congrès, le but est d'obtenir un quota de 30 %.

Quant aux jeunes, le quota est de 20 %, et ce, indépendamment du sexe. Cet élément explique que le pourcentage de jeunes ne soit pas équilibré par rapport au sexe.

Le parti a deux structures spécifiques, créées en 2013, pour la défense des droits des femmes : le conseil national des femmes (composé de 60 femmes) et le comité national des femmes (composé de 15 militantes).

Leurs objectifs sont les suivants :

- Travailler sur la législation relative aux droits des femmes.
- Se coordonner avec d'autres partis politiques ayant une vision politique similaire.
- Assurer la présence des femmes au sein de tous les bureaux.
- Mener des formations pour les femmes militantes et encourager les femmes à participer à la vie politique. Les formations abordent notamment la création d'une campagne politique, les lois internes du parti et les formations techniques.

Union socialiste des forces populaires (USFP)

• **Structure**

Le parti compte un bureau politique. Le congrès élit la commission administrative. Il y a 10 commissions, y compris une commission d'égalité composée d'hommes et de femmes.

Dans le parti on peut trouver deux instances importantes pour la participation politique des femmes : l'organisation des jeunes et l'organisation des femmes. Par ailleurs, chaque organisation a un bureau national et des sections régionales.

- **Quotas et autres mesures pour assurer la présence de femmes au sein du parti**

Le parti suit les normes fixées par l'Internationale Socialiste. Le système de quotas est instauré dans le parti depuis les années 90 (20 %). Aujourd'hui le quota de femmes est fixé à 33 % des membres.

La section des femmes s'occupe de faire du plaidoyer concernant la question de la place des femmes dans le parti. Le parti encourage le travail en réseau avec d'autres partis de gauche et avec des associations de femmes. Depuis 2012, le parti travaille à la préparation d'un forum régional des femmes arabes.

Le parti est doté d'un programme de formation en partenariat avec le parti travailliste britannique, pour les femmes adhérentes. Les modules inclus sont la prise de parole et la participation politique en général.

La voie démocratique

• **Structure**

Après le 4^{ème} congrès (2016), le parti constitue une commission nationale de 83 membres dont 13 femmes (15 %) et un bureau politique de 21 personnes dont 3 femmes. La commission nationale est élue à partir du congrès. Il y a 8 commissions dans le parti, y compris une commission jeunesse.

- **Quotas et autres mesures pour assurer la présence de femmes au sein du parti**

Il existe un quota de 10 % de femmes dans toutes les activités et les organismes de décision. Le principal défi est d'augmenter le nombre de femmes qui travaillent au sein du parti.

En 2015, à partir d'une décision prise lors du 3ème Congrès du Parti, la question de la participation des femmes a été incluse de manière transversale à toutes les actions du parti (activités, réflexions, etc.). Un premier résultat a été la création d'une section femmes en 2015. La commission jeunesse travaille aussi sur la question du genre.

Au niveau interne, il y a des programmes stratégiques à long et court terme qui concernent la structure, la formation de femmes cadres, la médiatisation du travail des femmes et la commémoration des journées emblématiques comme la Journée Internationale des Femmes.

II. Syndicats

Confédération démocratique du travail (CDT)

- **Structure**

La CDT s'organise autour d'un congrès national (élu tous les 4 ans) ; d'un conseil national (300 membres); d'un bureau exécutif (25 membres) et d'un secrétariat général des unions locales.

- **Quotas et autres mesures pour assurer la présence de femmes au sein du syndicat**

Création d'une commission des femmes. Organisation d'activités spécifiquement destinées aux femmes.

Le syndicat est membre de la Marche Mondiale des Femmes, de la coordination maghrébine des femmes syndicalistes, et de plusieurs instances internationales.

Le syndicat organise des formations sur les mécanismes législatifs internationaux, nationaux et sur l'intégration de l'approche genre.

Organisation démocratique du travail (ODT)

- **Structure**

L'ODT s'organise autour d'un congrès national (4 ans) ; d'un conseil national (300 membres); d'un bureau exécutif (25 membres) et de sections.

- **Quotas et autres mesures pour assurer la présence de femmes au sein du syndicat**

L'ODT établit un quota de 25 % de femmes dans toutes les instances de représentation du syndicat.

Le syndicat travaille en collaboration avec des associations de femmes au Maroc. Le syndicat est membre de la Coalition marocaine des droits des femmes et également de la Marche Mondiale des Femmes. L'ODT a organisé des formations sur la budgétisation sensible au genre.

Union générale des travailleurs du Maroc

• Structure

Le syndicat s'organise à travers un congrès national (tous les 4 ans), un conseil national (4 ans); un secrétariat général, un secrétariat permanent (11 élu(e)s) et un bureau exécutif (55 élu(e)s).

• Quotas et autres mesures pour assurer la présence de femmes au sein du syndicat

Le syndicat suit les normes des instances internationales du syndicat (quota de 20 %).

Fédération nationale du secteur agricole (UMT)

• Structure

L'UMT se compose d'un congrès national, d'une commission administrative (111 membre élu(e)s) ; d'un bureau fédéral (45 membre élu(e)s) et d'un secrétariat exécutif (15 membre élu(e)s).

• Quotas et autres mesures pour assurer la présence de femmes au sein du syndicat

Le statut exige la présence de femmes dans les structures de décision (25 %). Pour la participation aux congrès, chaque section doit assurer une représentation de femmes, de jeunes hommes et de jeunes femmes.

La section de femmes de l'UMT travaille pour l'intégration et l'adhésion des femmes au travail syndical. Les mesures de

conciliation adoptées visent à organiser des formations pour les femmes pendant les horaires sur les lieux de travail.

Union nationale des fonctionnaires de l'union marocaine du travail (USF-UMT)

• Structure

L'USF-UMT se compose d'un bureau national, d'une commission administrative, de sections provinciales et d'un bureau exécutif.

• Quotas et autres mesures pour assurer la présence de femmes au sein du syndicat

Le syndicat établit un quota de 20 % pour les femmes et un quota de 20 % réservé aux jeunes hommes et jeunes femmes. L'objectif à long terme est de parvenir à instaurer une parité réelle.

Le syndicat a une organisation parallèle dédiée aux femmes (Union des femmes fonctionnaires), dont le rôle est d'encadrer les femmes dans le syndicat.

Le syndicat essaie d'assurer la conciliation travail-famille à travers une démarche participative dans la prise de décision concernant les activités et les horaires.

Fédération nationale du secteur agricole (UNMT)

• Structure

Le congrès est renouvelé tous les 4 ans. La commission administrative est composée de 120 membres (dont 20 % de femmes et 15 % de jeunes). La

Fédération a un organe réservé aux femmes et un autre dédié aux jeunes. Le syndicat est également en train de créer une section de retraité(e)s. Le bureau national est composé de 54 membres dont 23 % de femmes.

- **Quotas et autres mesures pour assurer la présence de femmes au sein du syndicat**

Instauré en 2010, le quota de femmes est actuellement de 20 %.

La question des femmes est intégrée au programme de formation destiné au syndicat. Le syndicat cherche à accroître le nombre d'adhésions de femmes ouvrières (qui souffrent dramatiquement des effets de la récession économique et des politiques de privatisation). La stratégie adoptée pour effectuer ce travail est de mettre en place des campagnes de sensibilisation autour des droits des femmes et de collecter les griefs et doléances des personnes en question.

III. Organisations de la société civile

Association Justice (ADALA)

- **Mission et objectifs**

L'Association Adala (Justice) a été créée en Octobre 2005. Elle a pour mission de contribuer aux côtés d'ONG nationales et internationales à promouvoir le droit à un procès équitable et à l'indépendance de la magistrature. Elle tend à promouvoir les conditions nécessaires pour garantir le

droit à un procès équitable y compris à travers une réforme des lois et des constitutions. Elle contribue à la promotion de l'indépendance de la magistrature en encourageant la participation des juges et des avocats au processus de réforme et à l'exercice de leurs droits et devoirs conformément aux normes internationales. L'association Adala œuvre aussi pour que le fonctionnement de la justice soit l'objet de contrôle et rende des comptes aux citoyens conformément aux normes légales et aux principes éthiques applicables aux juges, aux avocats et aux autres intervenants dans le processus judiciaire.

- **Actions de défense des droits des femmes**

Étude sur l'application du Code marocain de la famille (Moudawana), 10 ans après son approbation.

Adala exerce une veille de l'accès des femmes à la justice.

L'organisation fait partie de la coalition « Printemps de la Dignité », qui œuvre pour une réforme globale du code pénal respectant le principe d'égalité et garantissant les libertés et les droits individuels des femmes et leur protection contre la violence et la discrimination basées sur le genre.

- **Quotas et autres mesures pour assurer la présence de femmes au sein de l'organisation**

Les statuts de l'association exigent la présence de femmes au sein de la structure mais sans définir de mesures spécifiques. La présidente de l'association est une femme et l'assemblée générale est constituée de 45 % de femmes.

Adala a réalisé des formations sur la CEDAW, la Moudawana, et pour la « transversalisation » de l'approche genre dans les études réalisées par l'organisation.

Association de lutte contre le sida (ALCS)

- **Mission et objectifs**

Créée en 1988, l'ALCS est la première et la plus importante association de lutte contre le VIH/Sida au Maroc et dans la région Maghreb et Moyen Orient.

L'ALCS est, au Maroc, la seule association impliquée à la fois dans la prévention de l'infection par le VIH, l'accès aux soins et la prise en charge médicale et psychosociale des personnes vivant avec le VIH

- **Actions de défense des droits des femmes**

L'ALCS mène des actions de prévention et de sensibilisation auprès des travailleuses du sexe et auprès du grand public, en intégrant l'approche genre dans les programmes de prise en charge, les

formations internes et externes, les plans et les outils de communication, les interventions dans les médias, les projets de prévention et le plaidoyer.

L'ALCS a participé à un projet sur le thème de la violence fondée sur le genre, qui a capitalisé l'expérience de proximité développée par l'ALCS en s'appuyant sur l'expertise de l'ONU FEMMES en matière de VFG et de mise en réseau avec les ONG féminines. Dans le cadre de ce projet, l'ALCS a signé des accords avec les associations de femmes pour l'accompagnement de victimes de violence fondée sur le genre. D'autre part, le projet a travaillé au renforcement des capacités des intervenant(e)s de l'ALCS. Finalement, l'approche genre a été intégrée de façon officielle dans l'ensemble des plans d'action au niveau de toutes les sections afin de garantir l'orientation des professionnelles du sexe vers les structures sociales et juridiques correspondantes.

- **Quotas et autres mesures pour assurer la présence de femmes au sein de l'organisation**

L'ALCS exige la présence d'au moins un tiers de femmes dans toutes ses instances de décision.

Association marocaine des droits humains (AMDH)

- **Mission et objectifs**

Créée en 1979, l'Association Marocaine des Droits Humains (AMDH) compte 12 000 membres et 93 sections locales. L'association œuvre pour la protection et le respect des droits humains, notamment des femmes, ces dernières faisant partie des groupes les plus discriminés. L'AMDH vise à promouvoir l'égalité femmes-hommes à travers une éducation fondée sur les valeurs prônées par les droits humains. Elle prône la ratification sans réserves par le Maroc des conventions internationales à cet égard, en exerçant une pression pour que leurs dispositions soient intégrées à la législation marocaine. Elle veille au respect des accords; elle exerce une veille de toutes les violations des droits humains et les condamne, elle mène des actions de sensibilisation et apporte sa solidarité aux victimes de ces violations.

- **Quotas et autres mesures pour assurer la présence de femmes au sein de l'organisation**

En 1994 le quota de participation des femmes était de 5 % dans toutes les structures. Il est aujourd'hui fixé à 30 %. L'objectif est de poursuivre cette progression pour atteindre 40 % lors du prochain congrès général.

La commission des femmes travaille sur les points suivants :

a) Accompagnement des adhérentes dans leur prise d'autonomie.

- b) Suivi de projets portant spécifiquement sur les droits des femmes
- c) Formations sur l'éducation égalitaire, adressées aux hommes.

Association marocaine pour l'éducation de la jeunesse (AMEJ)

- **Mission et objectifs**

L'AMEJ a été créée en 1956 dans le but de contribuer à l'encadrement de la jeunesse et de l'enfance à travers des activités culturelles, éducatives et sportives. L'association intervient dans les écoles, les collèges et les lycées publics dans l'objectif de combattre l'abandon scolaire précoce, de rehausser le niveau académique des élèves et la formation à la citoyenneté. L'association intervient dans l'encadrement des enfants et des jeunes et dans l'éducation des enfants et des adultes.

- **Actions de défense des droits des femmes**

L'association a créé un centre d'apprentissage pour les femmes, en partenariat avec l'Entraide Nationale. Les métiers offerts par l'Entraide Nationale sont les suivants : cuisine, broderie et pâtisserie.

Pour encourager la participation des femmes aux activités organisées par l'AMEJ, l'association verse des indemnités aux participantes.

- **Quotas et autres mesures pour assurer la présence de femmes au sein de l'organisation**

La commission des femmes travaille pour faire de la question des droits des femmes une priorité de l'association. Malgré l'absence de loi obligeant la participation des femmes, la commission administrative a pris la décision d'inclure au moins une femme au sein des bureaux des sections locales. Néanmoins, dans la pratique, l'association fait face à des difficultés pour assurer la présence des femmes dans les sections.

L'AMEJ organise des formations pour les femmes membres de l'association, aux côtés d'associations de droits des femmes comme l'ADFM.

Association jeunes pour jeunes Maroc

- **Mission et objectifs**

Fondée le 27 octobre 2005, l'association a les objectifs suivants :

- Intégrer les jeunes à travers l'éducation et la formation.
- Implanter dans la société marocaine les principes de l'égalité des sexes et de la démocratie comme outil de changement et de civisme.
- Contribuer à la création d'activités génératrices de revenus (AGR) et créatrices d'emploi (ACE).

- **Actions de défense des droits des femmes**

Le travail de l'organisation est transversal en matière d'intégration des femmes. L'organisation facilite la participation des femmes en respectant leur disponibilité et leur possibilité de participation.

L'association participe à un projet d'alphabétisation juridique avec les femmes du Gharb qui travaillent dans la récolte des fraises.

- **Quotas et autres mesures pour assurer la présence de femmes au sein de l'organisation**

L'association a atteint son objectif stratégique d'atteindre un taux de participation des femmes de 40 %. Elle a par ailleurs travaillé au renforcement des capacités des femmes à travers des formations sur la question des droits des femmes, du genre, et du code de la famille.

ATTAC

- **Mission et objectifs**

ATTAC CADTM Maroc est un mouvement d'éducation populaire qui se veut un espace de réflexion critique permettant de déchiffrer les mécanismes et les conséquences de l'offensive néolibérale sur la réalité sociale, dans les différents terrains où elle s'exerce.

- **Actions de défense des droits des femmes**

- Organisation de la « caravane nationale » pour la solidarité avec les

femmes victimes de microcrédits à Ouarzazate, Agdz et Rich.

- Participation à la Marche Mondiale des Femmes en Tunisie pendant le Forum Social de 2015.
- A l'occasion de la COP 22, organisation dans la ville de Safiles les 4 et 5 novembre 2017, de rencontres sur le thème « femmes et environnement ».
- La commission des femmes a également pour objectif la réalisation d'études sur la situation des femmes marocaines, la traduction d'articles de la marche mondiale des femmes, le travail avec les femmes en situation de conflit (femmes des mines d'Imider) et le travail avec les femmes soulaliyates.

- **Quotas et autres mesures pour assurer la présence de femmes au sein de l'organisation**

ATTAC Maroc n'a pas de mesures spécifiques dans son statut. La question n'a pas été clairement posée en interne. Cependant, les membres d'ATTAC enquêtées reconnaissent qu'il existe toujours de discriminations liées au système patriarcal.

Réseau amazigh pour la citoyenneté (AZETTA)

- **Mission et objectifs**

Le Réseau AZETTA a été créé en 2002. Il lutte pour le respect des droits humains et en particulier des droits linguistiques et culturels amazighs. La charte revendique

la nécessité de parvenir à l'égalité des sexes, en considérant la question de genre comme « une préoccupation transversale de sa programmation ».

- **Actions de défense des droits des femmes**

Le réseau a mis sur pied une commission de femmes, qui est actuellement en train de se renouveler suite à la création récente d'une association indépendante (Voix des Femmes Amazigh) par un groupe de femmes membres de la commission.

Actuellement, le réseau travaille sur :

- Un projet d'alphabétisation juridique et de sensibilisation.
- Le renforcement des capacités des femmes en gestion.

Le Collectif associatif pour l'observation des élections (CAOE)

- **Mission et objectifs**

Le CAOÉ, est un regroupement d'associations qui a cumulé les expériences de l'observation des élections législatives de 2002 et de 2007, des élections communales de 2009, du processus référendaire de 2011 ainsi que des élections législatives anticipées du 25 novembre 2011 et des élections communales et régionales de 2015.

- **Actions de défense des droits des femmes**

Garantir la présence de la femme dans le processus électoral et travailler pour la participation politique des femmes.

Centre des droits des gens (CDG)

• **Mission et objectifs**

Le CDG est une organisation non gouvernementale fondée en septembre 1999 à Fès. Elle se donne pour mission de protéger et de défendre les droits humains, notamment des groupes vulnérables comme les immigré(e)s, les enfants, les minorités, les handicapé(e)s et les femmes en situation difficile. Le Centre a également pour vocation de participer à la réforme des lois pour qu'elles soient conformes aux pactes internationaux des Droits Humains.

• **Actions de défense des droits des femmes**

- Le CDG est membre de l'Observatoire National des Violences envers les Femmes.
- Organisation d'une université d'été annuelle sur l'égalité entre les sexes pour les personnes expertes.
- Élaboration en 2008 du guide pratique *Le code de la famille et l'éducation sur l'égalité entre les sexes*, avec le soutien de l'ACDI.
- Élaboration du guide *Réalisation des cours d'alphabétisation juridique*, unifié au niveau national et rédigé avec le soutien de l'UNESCO et du Ministère de

l'Éducation nationale, notamment du département d'alphabétisation.

- Participation aux campagnes nationales de lutte contre la violence à l'égard des femmes.
- Participation effective à toutes les discussions, rencontres et mouvements nationaux dans le domaine du genre.

Espace Associatif (EA)

• **Mission et objectifs**

L'Espace Associatif est un réseau national fondé en 1996 et composé d'associations locales et nationales indépendantes et de personnes physiques. Son objectif est de contribuer au renforcement et à la promotion du mouvement associatif pour le développement démocratique. Dans le but d'accroître l'efficacité et la qualité d'intervention du tissu associatif, l'EA agit pour :

- Renforcer les compétences et les aptitudes des cadres associatifs.
- Améliorer l'environnement d'action des dites associations.

• **Actions de défense des droits des femmes**

Depuis sa création, l'EA a réalisé une quarantaine de projets en intégrant systématiquement l'approche genre dans les domaines suivante :

Renforcement des capacités, réflexion, campagnes de plaidoyer, réalisation d'études, intégration du genre dans les

stratégies et structures organisationnelles des associations membres et des partenaires, mise en marche des agendas associatifs locaux pour le suivi des politiques publiques en matière de genre, production de baromètres sur le genre et développement d'un système de suivi et d'évaluation des projets basé sur le genre et les droits humains.

- **Quotas et autres mesures pour assurer la présence de femmes au sein de l'organisation**

- Établissement de quotas dans les statuts de l'Espace Associatif.
- Alternance femme/homme au poste de présidence
- Participation égalitaire des représentant(e)s de l'Espace Associatif aux activités.

Ligue marocaine pour la défense des droits humains (LMDDH)

- **Mission et objectifs**

La LMDDH a été créée en 1972 par des juristes, des avocat(e)s, des intellectuel(le)s, des syndicalistes et d'autres jeunes groupes dans le but de faire reconnaître et respecter les droits humains, notamment les droits politiques, civils, économiques, sociaux et culturels.

- **Actions de défense des droits des femmes**

Il n'y a pas d'actions spécifiques pour les femmes.

- **Quotas et autres mesures pour assurer la présence de femmes au sein de l'organisation**

Les femmes constituent le tiers des membres du bureau de Rabat, mais elles participent rarement à la prise de décision. Lors du congrès national, l'association essaie d'appuyer la présence des femmes mais sans toujours y parvenir.

L'association n'a jamais réalisé d'activités spécifiquement dédiées aux femmes. En général, la participation des femmes est faible dans les instances de décision (7 %).

Forum marocain pour la vérité et la justice (FMVJ)

- **Mission et objectifs**

Le FMVJ est né à l'initiative de victimes des « années de plomb », de 1956 à 1999. Il se définit comme une association des droits humains vouée à la défense des droits des victimes de disparitions forcées, de la détention arbitraire, de la torture, de l'exil et de leurs familles.

- **Actions de défense des droits des femmes**

L'association considère que la défense des droits des femmes ne fait pas partie de ses priorités. Ainsi, il n'y a pas d'activités spécifiques.

Groupe antiraciste de défense et d'accompagnement des étrangers et migrants (GADEM)

- **Mission et objectifs**

Le GADEM a été créé en 2006 par un groupe de militant(e)s travaillant depuis des années sur les questions migratoires et plus particulièrement sur la défense des droits des migrants au Maroc. La mission de GADEM est de participer à la mise en œuvre effective des droits des étranger(e)s et des personnes migrantes, d'œuvrer pour le respect de la dignité et l'égalité de traitement des personnes et contre toutes les formes de discrimination et de racisme.

- **Actions de défense des droits des femmes**

La question de l'égalité est présente de façon transversale dans toute l'activité de GADEM : structure interne, postes administratifs, population ciblée et mesures prises dans les projets.

- **Quotas et autres mesures pour assurer la présence de femmes au sein de l'organisation**

Parmi l'échantillon sélectionné pour l'étude, GADEM est l'association qui présente la plus forte participation de femmes (70 %) et compte des structures de décision paritaires. Le GADEM a travaillé en interne afin de garantir que la prise de parole soit équitable et l'association a mené des formations en analyse de genre et d'autonomisation des femmes. Le GADEM prend également des mesures pour la conciliation travail-famille.

Réseau marocain pour la défense des biens publics

- **Mission et objectifs**

Fondé en 2002, le Réseau marocain pour la défense des biens publics intègre une quarantaine d'instances (associations, syndicats, organisations) qui s'intéressent au domaine de la défense des biens publics à l'échelle nationale.

Réseau des associations de quartier du Grand Casablanca (RESAQ)

- **Mission et objectifs**

Fondé en 2003, RESAQ est un réseau qui regroupe 64 associations qui opèrent dans différents quartiers du Grand Casablanca. L'objectif du réseau est de consolider le travail associatif à travers le renforcement de capacités des organisations et la promotion de la citoyenneté.

- **Actions de défense des droits des femmes**

Organisation d'ateliers de formation au profit des cadres associatifs de proximité pour intégrer l'approche genre à leurs actions et pour favoriser l'émergence d'une dynamique de femmes au sein du RESAQ afin d'encourager la participation des femmes à la politique, économique et sociale, et leur implication dans les associations de quartier.

Créée en 2005, la section de femmes participe au mouvement national pour la « démocratie paritaire ».

- **Quotas et autres mesures pour assurer la présence de femmes au sein de l'organisation.**

Le RESAQ encourage la parité à l'assemblée générale et dans les instances de prise de décision. La représentativité ne doit pas être inférieure à 30 %.

Organisation Tahadi pour l'environnement

- **Mission et objectifs**

L'Association TAHADI pour l'Environnement est une association de jeunes créée en 2003 dans le but de préserver l'environnement, d'enraciner les valeurs de protection de l'environnement chez les citoyens, de promouvoir l'éducation à l'environnement et de déployer la culture des droits humains au Maroc.

- **Actions de défense des droits des femmes**

Parmi les actions soulignées par l'organisation on trouve la création du Centre Tahadi pour la Citoyenneté qui vise à contribuer à la promotion d'une culture de l'égalité et de la citoyenneté au Maroc et qui travaille auprès des femmes et des jeunes. La section de femmes, créée en 2014, programme des actions s'adressant aux femmes.

- **Quotas et autres mesures pour assurer la présence de femmes au sein de l'organisation**

L'association prend des mesures pour assurer la présence des femmes au niveau du conseil administratif. Pour assurer la conciliation entre vie familiale et associative, les activités sont planifiées selon une démarche participative. L'association intègre l'approche genre à tous les programmes et des formations internes ont été réalisées sur ce sujet.

Organisation Tamaynut

- **Mission et objectifs**

Tamaynut est une organisation amazighe fédérale non gouvernementale fondée en 1978. Le but de l'association est de défendre et de promouvoir les droits linguistiques, culturels et socio-économiques de la population Amazigh.

- **Actions de défense des droits des femmes**

L'association adhère aux activités proposées par d'autres acteurs de la société civile. La section femme élabore un plan d'action annuel. L'organisation s'est engagée dans la traduction en amazigh du code de la femme et de sa vulgarisation.

Elle s'est également chargée de la production de supports audiovisuels en langue amazigh pour diffuser les droits des femmes.

- **Quotas et autres mesures pour assurer la présence de femmes au sein de l'organisation**

L'association établit un quota de 20 % de femmes au congrès national et dans le bureau fédéral. Par ailleurs, l'organisation travaille au renforcement des capacités des jeunes des deux sexes. Elle a ainsi organisé des formations en leadership féminin. L'organisation est en train de mener une étude sur le leadership féminin en partenariat avec la faculté d'Ibn Zohr d'Agadir.

Tanmia.ma

• **Mission et objectifs**

L'association Tanmia, a pour objectif de promouvoir l'utilisation et l'appropriation de nouvelles technologies de l'information et de la communication dans le domaine du développement et au sein de la société civile marocaine.

• **Actions de défense des droits des femmes**

Tanmia a travaillé avec plusieurs organismes et associations sur des projets traitant de la question des droits des femmes, notamment :

- UE : droits des femmes et nouveaux médias, projet « Connais tes droits ».
- GIZ : intégration économique des femmes, campagne « Ana hunna ».
- ONU Femmes : projet « Égalité ».
- ADFM, AMVEF : accompagnement en communication

• **Quotas et autres mesures pour assurer la présence de femmes au sein de l'organisation**

Il n'y a pas de quotas mais il doit y avoir un équilibre femmes-hommes au sein de la structure. Actuellement il y a 4 femmes et 3 hommes salariés.

L'association prend des mesures pour la conciliation familiale comme le respect des congés maternité et des congés pour les occasions familiales qui sont instaurés dans le manuel de procédure.

[Association Targa-AIDE association interdisciplinaire pour le développement et l'environnement](#)

• **Mission et objectifs**

L'association Targa-AIDE a les objectifs suivants : promouvoir la recherche-action pluri- et interdisciplinaire pour le développement humain durable des populations rurales vivant dans les zones à écologie fragile ; améliorer les conditions de vie des populations concernées ; développer leurs capacités de gouvernance locale ; et instaurer l'utilisation durable des ressources naturelles disponibles.

• **Actions de défense des droits des femmes**

L'association considère que la défense des droits de femmes ne fait pas partie de sa mission. Cependant, l'association a offert plusieurs séances de formation sur

les droits de femmes et a réalisé un projet de sensibilisation à l'égalité à travers une pièce de théâtre.

- **Quotas et autres mesures pour assurer la présence de femmes au sein de l'organisation**

Le bureau central de l'association est composé de 10 membres (dont 2 femmes) et la plupart des adhérents sont des hommes (9 femmes pour 33 hommes). L'organisation n'a pas adopté de mesures pour assurer la présence de femmes au sein du bureau Central même si un membre du bureau reconnaît le besoin de faire des efforts dans ce sens.

Transparency Maroc

- **Mission et objectifs**

Créée le 6 janvier 1996, Transparency Maroc est une organisation non gouvernementale qui adhère aux principes contenus dans la charte de Transparency International, organisme international qui s'est donné comme objectif de lutter contre la corruption à travers le monde.

- **Actions de défense des droits des femmes**

Il n'y a pas d'actions spécifiques mais l'organisation est en train de lancer le projet « Femmes et Corruption ». L'association veut prendre des mesures pour favoriser la conciliation travail-famille.

- **Quotas et autres mesures pour assurer la présence de femmes au sein de l'organisation**

La question de genre n'est pas considérée comme une priorité de l'organisation.

Ainsi, la participation des femmes au sein de l'organisation est une préoccupation qui n'a pas été concrétisée par des mesures. Ainsi, il n'y a pas de section de femmes ni de quotas).

QUATRIÈME AXE : CARTOGRAPHIE DES ACTEURS SÉLECTIONNÉS DANS LE CADRE DE L'ÉTUDE.

La cartographie thématique vise à intégrer les données quantitatives collectées à travers des questionnaires. La cartographie constitue un outil d'analyse pour l'identification des points suivants :

- La situation de départ des associations, syndicats et partis politiques ciblés par rapport au nombre de femmes dans des postes de gestion/représentation.
- Les conditions structurelles existantes pour la mise en place de la parité au sein des structures identifiées (existence/absence de quotas, existence/absence de bureau ou de section de femmes, formations dans le domaine, travail spécifique avec les hommes du parti).

La cartographie distingue trois catégories différentes, en ciblant les questions pertinentes pour chaque type d'organisme de participation (parti politique, syndicat et organisation de la société civile)

PARTIS POLITIQUES

Nom du parti	Postes de décision et pourcentage de femmes		Quotas de femmes aux postes de décision	Quotas de jeunes	Quotas de jeunes femmes	Bureau de Femmes/ Année de création	Bureau/ Commission de Jeunes	Formations aux droits des femmes	Formations mixtes	Pourcentage femmes membres
Parti Authenticité et Modernité (PAM)	Bureau fédéral	50 %	Oui 40 %	Oui	Non	Oui, 2008		Oui	Oui	40 % National 40 % Rabat
	Assemblée nationale	40 %								
Parti de l'Avant Garde Démocratique et Socialiste	Commission centrale	23 % (4/17)	Non	Oui (20 % au secrétariat National et dans les commissions centrales)	Non	Oui. Il existe aussi une Commission de Femmes depuis 1993	Oui	Oui	Non	15 % Rabat
	Secrétariat national	5 %								
	Bureaux régionaux (Rabat-Salé-Kenitra)	5 %								
Parti du progrès et du socialisme (PPS)	Congrès national	30 %	Oui 30 %	Oui (présence obligatoire d'une jeune femme et d'un jeune homme sur les listes nationales)	Oui (présence obligatoire d'une jeune femme et d'un jeune homme sur les listes nationales)	Oui, 2014	Oui	Oui	Oui	20 % National 30 % Rabat
	Bureau politique	30 %								
	Comité central	30 %								
Parti Socialiste Unifié (PSU)	Conseil national	20,79 % (21/101)	Oui 20 %	Oui 20 %	Non	Oui 2013	Oui	Oui	Non	Environ 33 %

SYNDICATS

Nom du Syndicat	Postes de décision et pourcentage de femmes		Quotas de femmes aux postes de décision	Quotas de jeunes	Quotas de jeunes femmes	Bureau de Femmes/ Année de création	Bureau de Jeunes	Formations aux droits des femmes	Formations mixtes	Nombre de membres	Pourcentage femmes membres
UNMT (Fédération Nationale du Secteur Agricole)	Commission administrative	20 % de femmes /15 % de jeunes	Oui 20 %	Oui 20 %	Non	Oui 1981	Oui	Oui	Non	7000-8000	Supérieur au seuil de quota mais pas de données exactes (20-30 %)
	Bureau national	23 %									
Confédération démocratique du travail (CDT)	Conseil national	15 %	Non	Non	Non	Oui 1980	Oui	Oui	Oui	500.000	30 % national 27 % Rabat
	Bureau exécutif	25 %									
Organisation Démocratique du	Congrès national	25 %	Oui 25 %	Oui	Oui	Oui 2008	Oui	Oui	Oui	17000 (National) 6000 (Rabat)	25 % national 30 % Rabat

SYNDICATS

	Bureau fédéral	25 %									
	Secrétariat	25 %									

ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE (OSC)

Nom de l'organisation	Postes de décision et pourcentage de femmes		Quotas de femmes aux postes de décision	Section de Femmes/ Année de création	La défense des droits des femmes constitue un axe spécifique	Formations aux droits des femmes	Formations mixtes	Nombre de membres	Pourcentage membres femmes	Rayon d'action
ADALA (Justice)	Assemblée générale	45 %	Non	Non	Oui	Oui	Oui	56 national 45 Rabat	35 % national 40 % Rabat	National
ALCS	Conseil national	30 %	Oui 30 %	Non	Oui	Oui	Oui	450 national 30 Rabat	32 %national 60 % Rabat	National Régional
	Bureau central	60 %								
AMDH	Bureau central	26,09 %	Oui 30 %	Oui	Oui Comme les droits humains	Oui	Oui. Formations spécifiques pour les hommes en éducation égalitaire.	12 000	Environ 25 %	National Régional
	Commissions administratives	33,7 % (32/95)								
AMEJ	Congrès national	30 %	Oui au moins un	Oui 2012	Oui	Oui	Non	6 400	30 % national 30 % Rabat	National

	Commissions administratives	20 %	membre au sein des bureaux de sections							
	Bureau national	20 %								
Association Jeunes pour Jeunes	Bureau national	40 %	Oui 40 %	Oui	Non	Non	x	50 associations		National Régional
	Conseil d'administration	40 %								
ATTAC	Conférence	Au moins 33 %	Oui 33 %	Oui 2006	Oui	Oui	Oui	400	49 % Rabat 30 % national	National Régional
	Instance Nationale et Coordination	Au moins 33 %								
Centre des droits des gens	Assemblée générale	50 %	Oui 50 %	Non	Oui	Oui	Non	2200	43 % national: 50 % Rabat	National Régional
	Conseil de Sages	50 %								
	Corps directeur national	50 %								
	Corps directeur central	50 %								

Collectif Associatif pour l'Observation des Élections	Secrétariat	17 % (3/17) selon les données de leur site Internet	Non	Non	Oui Dans leur charte	Non	x	30 associations	Environ 30 %	National
Espace Associatif	Assemblée générale	30 %	Oui 30 %	Non	Oui	Oui	Oui	80	Environ 30 %	National Régional
	Conseil d'administration	30 %								
	Présidium	40 %								
Forum Marocain pour la Vérité et la Justice	Conseil national	7 %	Non	Non	Non	Non	X			National Régional
	Bureau exécutif	2 %								
	Secrétariat	0 %								
GADEM	Assemblée générale	70 %	Non	Non (travail transversal)	Oui	Oui	Oui	60 national 35 Rabat	80 % 75 %	National Régional
	Conseil d'administration	70 %								
Ligue Marocaine pour la Défense des Droits	Congrès national	32 %	Non	Oui, mais la section n'est pas opérative.	Non	Non	X	5 200	7 % national 33 % Rabat	National Régional
	Conseil national	17 %								

Humains	Bureau central	16 %								
	Secrétariat	0 %								
Tahadi	Conseil régional	70 %	Oui	Oui 2014	Oui	Oui	Oui	50	70 % femmes	Quartier Région
Tamaynut	Congrès national	25 %	Oui 20 %	Non	Oui	Non	X	11	18 % (2/11)	
	Conseil fédéral	20 %								
	Bureau fédéral	20 %								
Tanmia.ma			Non	Non	Travail transversal	Oui	Oui	23 national 20 Rabat	20 % 23.8 %	National Régional
Association Targa-Aide	Bureau central	20 % 2/10	Non	Non	Non	Oui	Oui	33	27 %	National
Transparen- cy Maroc	Bureau exécutif	37 % 3/8	Non	Non	Non	Non	X	300 national 100 Rabat	30 % 30 %	National Régional
	Conseil national	32 % 8/25								
Réseau Amazigh pour la citoyenneté (AZETTA)	Congrès national	33 %	Oui	Oui 2016	Oui	Oui	Oui Mais il y a plus de femmes dans les	1 400	20 %	National
	Conseil national	28 %								

	Bureau exécutif	20 %					formations			
Réseau Marocain pour la Défense des Biens Publics	Assemblée générale	20 %	Non	Non	Non	Non	X	40 instances	Environ 20 %	National Régional
	Conseil national	20 %								
	Assemblée nationale	20 %								
Réseau des associations de quartier du Grand Casablanca -RESAQ-	Bureau exécutif	30 %	Oui 30 %	Oui	Oui	Oui	Non	100	X	Régional

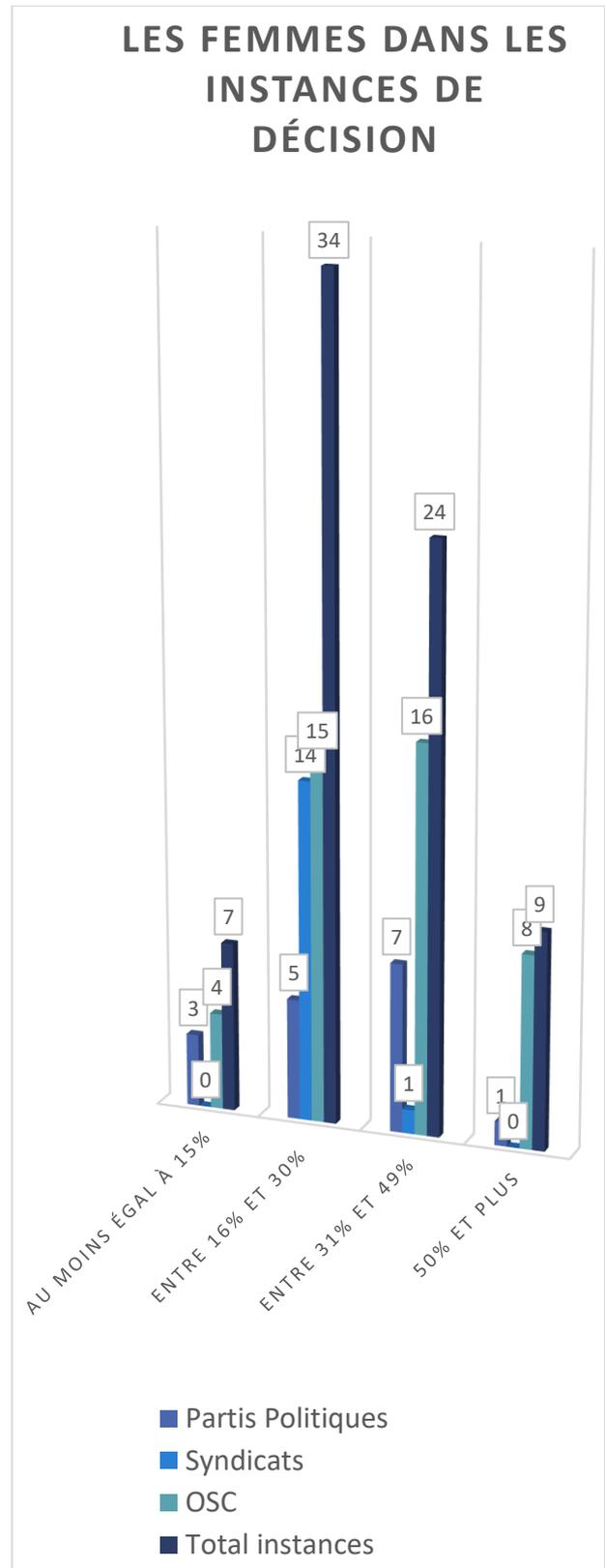
I. Principaux résultats de la cartographie en chiffres

La cartographie d'acteurs permet de présenter des données quantitatives concernant la présence des femmes au sein des organismes de participation politique. Par la suite, la cartographie donne la possibilité d'extraire des données sur l'existence ou non de mesures positives pour le renforcement du rôle des femmes au sein des organes de décision. On a considéré en tant que telles les sections de femmes, les quotas et les formations.

D'autres données pertinentes ont également été prises en compte, comme le nombre de femmes adhérentes ou l'existence ou non d'un bureau de jeunes.

La cartographie considère trois catégories d'organismes de prise de décision : les organisations de la société civile, les syndicats et les partis politiques. Dans la mesure du possible, les données se présentent ventilées par catégorie.

L'échantillon de la cartographie est composé de : 6 partis politiques, 6 syndicats et 20 organisations de la société civile.



II. Représentation des femmes dans les instances de décision

La cartographie montre le pourcentage de femmes au sein des principales instances

de décision de chaque organisme de participation politique. Un minimum d'une instance et un maximum de quatre instances par organisme ont été considérés. Dans le cas d'une association, les données n'ont pas été fournies.

Le type et le nombre d'instances diffèrent selon la structure interne de chaque organisme. Cependant, aux fins de l'étude, les instances ont été considérées comme une catégorie unique d'analyse.

Un total de 74 instances de décision ont été analysées dont :

- 16 instances de partis politiques
- 15 instances syndicales
- 43 instances des OSC

Les instances de décision ont été analysées selon les paramètres suivants :

- Instances ayant une représentation féminine de moins de 15 %.
- Instances ayant une représentation féminine d'entre 15 % et 29 %
- Instances ayant une représentation féminine d'entre 30 % et 49 %
- Instances ayant une représentation féminine supérieure à 49 %

Au total :

- 7 instances ont une représentation féminine de moins de 15 %.
- 34 instances ont une représentation féminine d'entre 15 % et 29 %

- 24 instances ont une représentation féminine d'entre 30 % et 49 %
- 9 instances ont une représentation féminine supérieure à 49 %

Masse critique :

- Une *masse critique* de femmes est présente dans moins de la moitié des instances de décision (33).
- Une *masse critique* de femmes est présente dans la moitié des instances de partis politiques analysées.
- Une *masse critique* de femmes est présente dans une seule instance syndicale.
- Une *masse critique* de femmes est présente dans 24 instances de représentation des OSC.

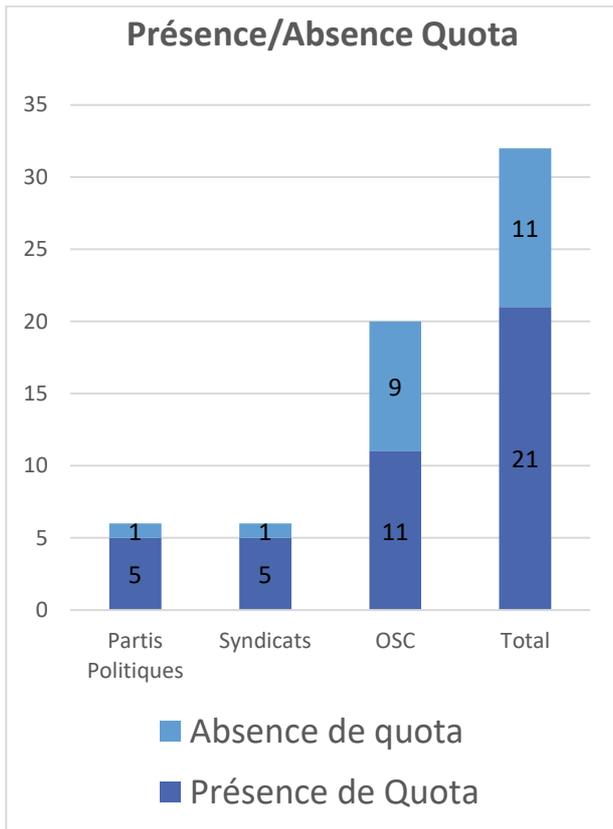
Parité :

- On trouve 9 instances paritaires ou dont le nombre de femmes est supérieur aux hommes.
- Au sein des partis politiques, seule une instance est paritaire. Cependant, aucun parti n'a une participation paritaire au sein de toutes ses instances de représentation.
- Aucune instance syndicale n'est paritaire.
- 8 instances de décision des OSC sont paritaires.
- 3 OSC ont une structure interne paritaire au sein de toutes leurs instances de décision.

III. Quotas

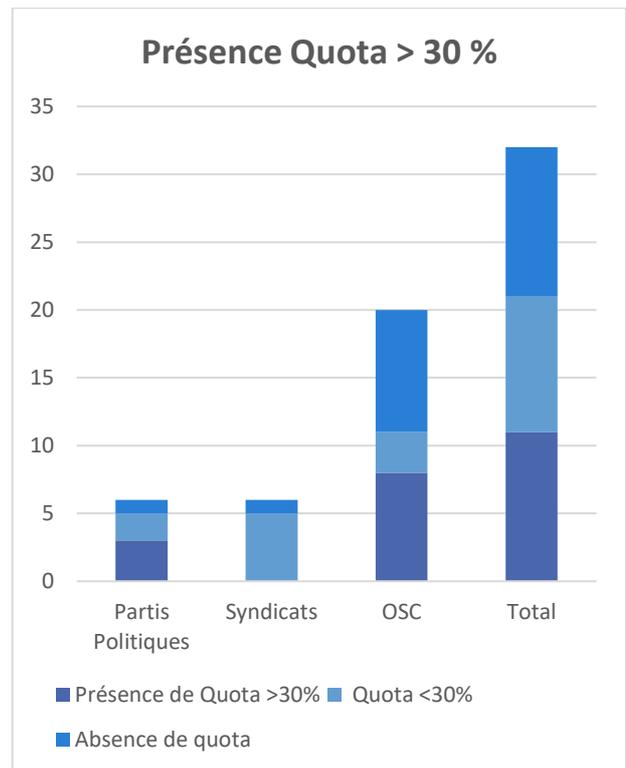
Sur un total de 32 entités, 21 ont incorporé un quota pour assurer la participation des femmes dans les instances de décision :

- 5 partis politiques (sur 6 partis analysés)
- 5 syndicats (sur 6 analysés)
- 11 OSC (sur 20 analysées).



Néanmoins, seules 11 entités ont incorporé un quota égal ou supérieur à 30 % :

- 3 partis politiques
- Aucun syndicat
- 8 OSC



Les instances non régulées :

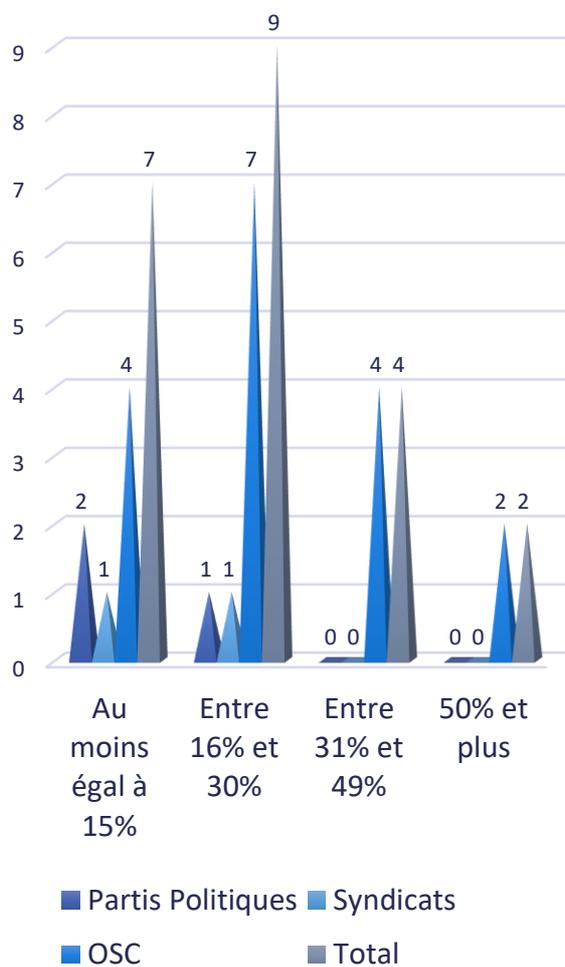
Au total, 21 instances de décision ne sont pas régulées par la présence de quotas

- 16 instances de 9 OSC
- 2 instances de 1 parti politique
- 3 instances syndicales

Dans 16 de ces instances, la présence de femmes est inférieure à 30 %. Aucune instance non régulée des syndicats ou des partis politiques n'arrive à avoir une participation de femmes supérieure à 30 %.

Deux instances d'une unique organisation de la société civile ont une structure paritaire.

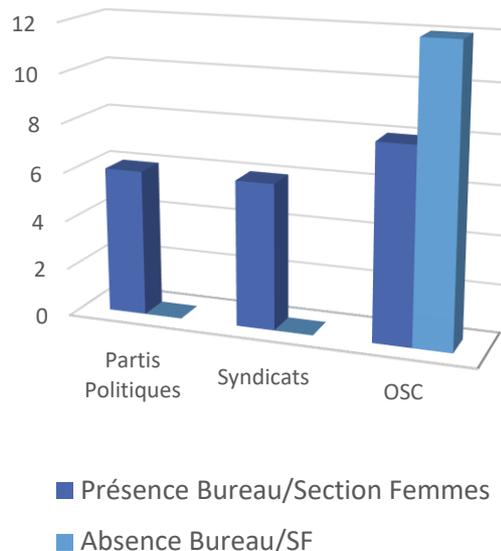
Pourcentage de femmes dans les instances non régulées par quotas



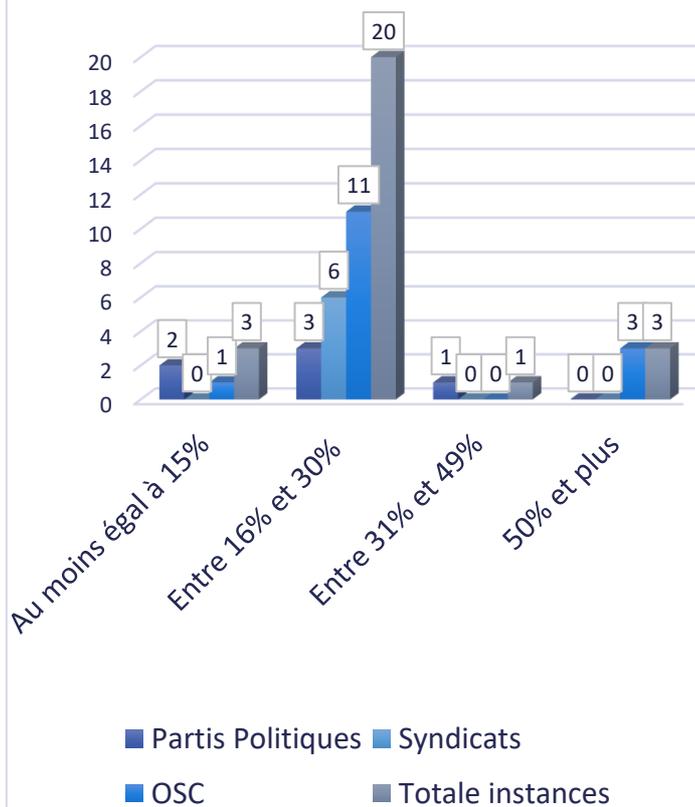
IV. Bureaux/Sections de Femmes

- 100 % des syndicats et des partis politiques possèdent un bureau de femmes.
- Parmi les organisations de la société civile seules 8 sur 20 comptent une structure spécialisée dans la défense des droits des femmes. Une des sections n'est pas opérative.

Bureaux Femmes



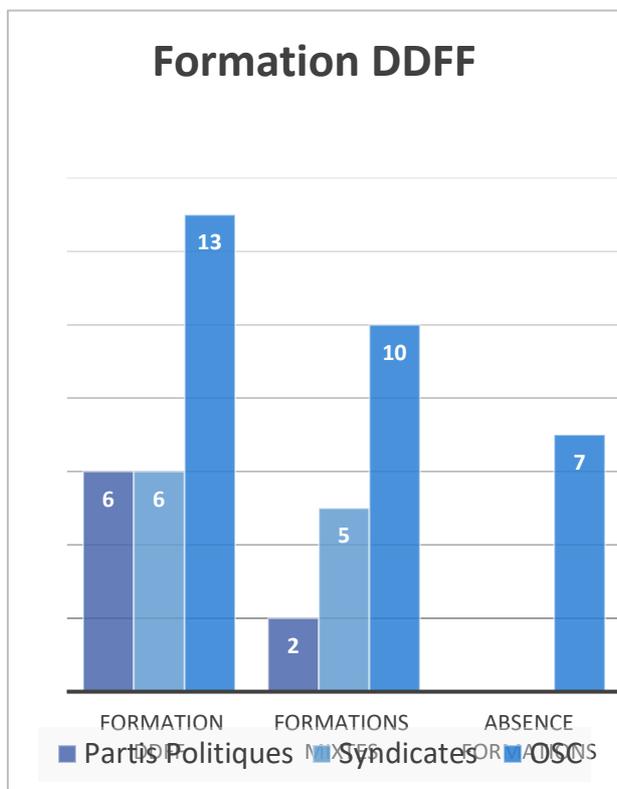
Nombre de femmes adhérentes



- V. La présence de formations au sein des organismes de participation politique.

- Parmi tous les organismes de participation analysés, 25 offrent des formations en droits des

niveau national. Dans le cas de 7 OSC, l'information n'a été pas fournie.



- Parmi tous les organismes de décision analysés, 3 seulement arrivent à avoir un nombre paritaire d'adhérentes.
- Dans la plupart des organismes (20), le taux de femmes adhérentes oscille entre 16 % et 30 %.
- Dans le cas des partis politiques 2 partis sur 6 ont une adhérence de femmes inférieure à 15 % et seulement un parti dépasse 30 % de participation de femmes.

femmes.

- 100 % des syndicats et des partis politiques offrent des formations en droit de femmes.
- 13 OSC sur 20 offrent des formations internes en droit de femmes.
- Seuls 17 organismes impliquent les hommes.

VI. Nombre de femmes adhérentes

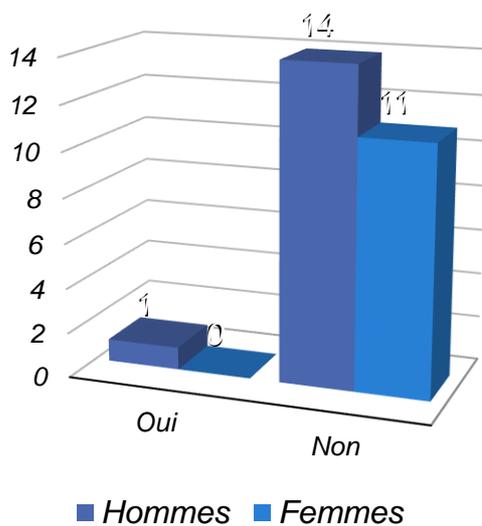
Pour l'analyse de femmes adhérentes, on a considéré les données d'adhésion au

CINQUIÈME AXE : LES DISCOURS SUR L'ÉGALITÉ

I. Perception de la participation égalitaire des femmes au sein des structures de participation politique au Maroc.

De façon générale, la perception des personnes enquêtées est que les postes de décision ne sont pas répartis de façon

Les postes de décision sont répartis de façon égalitaire entre femmes et hommes



égalitaire entre hommes et femmes.

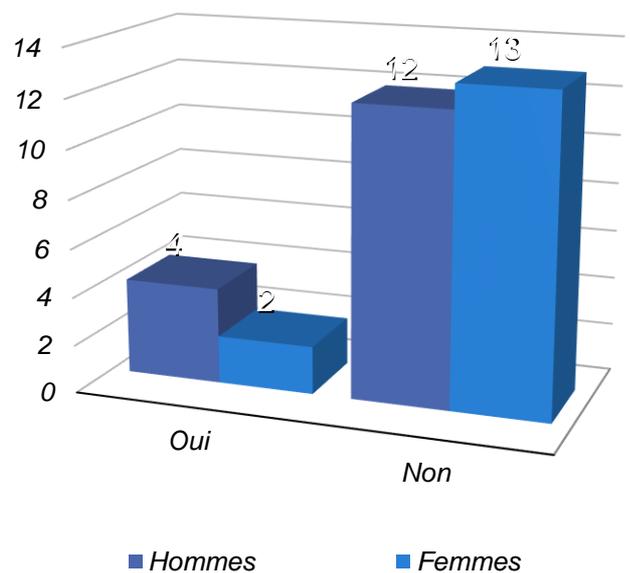
L'ensemble des personnes interrogées considère qu'il reste encore des obstacles à la participation égalitaire des femmes au sein des structures de participation politique.

Néanmoins, la perception des inégalités diffère entre les hommes et les femmes. Ainsi, 46 % des femmes interrogées considèrent que l'opinion des femmes au

sein des structures de participation politique est « peu » ou « pas trop » entendue.

En revanche, 80 % des hommes considèrent que les opinions des femmes sont « assez » ou « beaucoup »

Lorsque des activités publiques sont organisées, il y a une parité entre les orateurs



entendues.

Par ailleurs, concernant la présence des femmes dans des activités publiques, la plupart des personnes interrogées considèrent que les femmes sont discriminées à cet égard (80 %, dont 87 % des femmes et 75 % des hommes). Toutefois, quelques personnes (des deux sexes) soulignent que ce sont les femmes qui refusent de manière habituelle les tâches de représentation. Un homme déclare ainsi : « La plupart des femmes ne veulent pas prendre des postes de

décision. *Même si elles sont membres du bureau, elles ne sont pas très actives à cause de la mentalité patriarcale.* ». De plus, au moins trois hommes ont remarqué que *« les femmes sont seulement placées dans les activités publiques pour figurer »*.

II. Obstacles identifiés pour la participation égalitaire des femmes

La mentalité patriarcale et les stéréotypes de genre sont l'un des obstacles à la participation égalitaire des femmes les plus clairement identifiés parmi les personnes enquêtées. Selon les stéréotypes de genre, les femmes appartiennent à la sphère privée et les hommes à la sphère publique. Comme l'explique la présidente d'une organisation : *« dans l'éducation traditionnelle marocaine, la femme doit être timide, baisser la tête, parler d'une manière calme, écouter et obéir. Pour les hommes, c'est exactement le contraire »*.

Une syndicaliste signale que ces stéréotypes affectent la perception que la société a des femmes militantes : *« Les femmes militantes ne sont pas bien considérées par la population en générale et même parfois par les hommes militants. La vision que les gens ont de ces femmes est qu'elles ne sont pas féminines, n'ont pas d'enfants et ne se marient pas »*. Une autre femme confirme que *« pour les hommes, nous ne sommes pas des*

femmes, nous voulons ressembler à des hommes ».

Ces perceptions compliquent la participation des femmes, qui trouvent souvent la résistance de leurs maris et d'autres membres de leur famille. Cette mentalité est plus présente dans les régions. La participation aux structures de participation est plus difficile dans les sections locales, même si un quota a été fixé. Dans les grandes villes comme Rabat ou Casablanca, les femmes s'intègrent plus facilement aux partis politiques. Par contre, dans les régions, les femmes doivent obtenir le permis des maris ou de la famille pour participer à ces activités politiques car elles sont tenues d'accomplir avant tout les responsabilités familiales.

En général, même si les femmes adhèrent, elles ont du mal à être actives tout en accomplissant les tâches ménagères. Une jeune femme militante déclare : *« Ce n'est pas juste. C'est pareil même pour les hommes militants. Finalement nous sommes responsables de s'occuper des enfants, cuisiner...alors que nos maris assistent aux réunions »*.

Cette triple journée de travail (ménagère, professionnelle et militante) a également un effet sur l'acquis d'expérience politique des femmes. Une jeune fille politicienne, mère de deux enfants, souligne : *« nous sommes dans les cuisines en train de préparer le repas lorsque les hommes se*

rencontrent dans des cafés pour parler de ce qui va être discuté dans les réunions. Une fois que nous arrivons là, ils connaissent déjà l'opinion des autres et ont eu l'opportunité de comprendre les détails ».

De fait, le manque d'expérience politique des femmes (aux postes d'élues) est un obstacle souligné par plusieurs personnes. Ainsi, les hommes ont généralement beaucoup d'expérience aux postes de représentation des partis avant d'être élus, et ils sont souvent nommés à plusieurs reprises. En revanche, lorsqu'elles arrivent à être élues, les femmes sont en général débutantes aux postes de représentation politique.

Par ailleurs, il faut aussi signaler la résistance des hommes (et parfois des femmes) au sein des organismes de décision politique. Comme le déclare une jeune femme syndicaliste : *« Pour les hommes, l'heure est venue de céder leurs postes aux femmes ».*

Finalement, toutes ces contraintes ont un impact direct sur la confiance que les femmes ont en elles, ce qui les amène souvent à renoncer aux postes de responsabilité.

III. Influence du genre dans le parcours des individus.

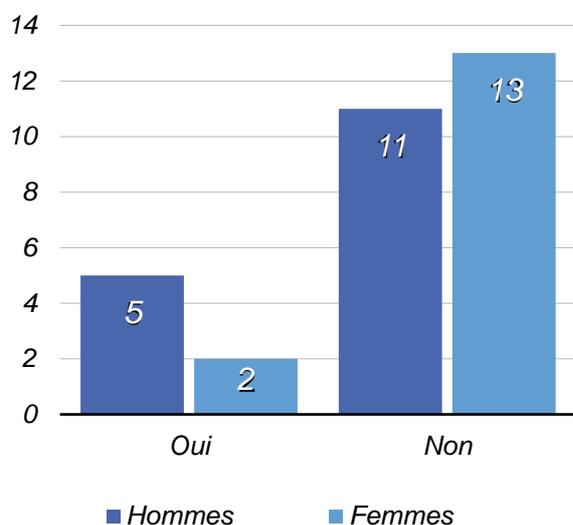
Paradoxalement, et après l'analyse de tous les obstacles que les femmes doivent

affronter, lorsqu'on les interroge sur leur rôle dans les organisations, 13 femmes et 11 hommes considèrent que leur situation ne serait pas trop différente s'ils/elles avaient été du sexe opposé. Cette perception reflète les résistances des hommes à identifier leurs privilèges et les difficultés des femmes à identifier la discrimination dont elles font l'objet.

De plus, parmi les 5 hommes qui considèrent que leur situation serait différente, deux croient que leur position serait même meilleure. Un politique explique ainsi : *« si j'étais une femme, j'aurais une position politique meilleure au sein de mon parti car je serai élu grâce au quota ».*

Quelques femmes ignorent les discriminations dont elles font l'objet en tant que femmes et convergent vers un discours selon lequel *« pour d'autres femmes, peut-être que cela est vrai mais moi, je viens d'un contexte militant ».*

À votre avis, si vous étiez un membre de l'autre genre, est-ce que votre position au sein du parti serait différente?



IV. Résistances au changement

Parmi les discours collectés, on peut signaler l'existence de quelques croyances qui perdurent au sein des organismes de participation politique :

- *Le conflit n'est pas entre les hommes et les femmes, mais social*

Une jeune femme affirme : « Au niveau du parti, ils et elles sont convaincus qu'être membre du parti permet d'émanciper les femmes. Le conflit n'est pas entre les femmes et les hommes, mais social. Si la femme a accès au travail, elle s'implique dans le processus d'émancipation par et pour elle-même et aussi pour toute la société ».

- *Ce problème se retrouve chez d'autres personnes interrogées*

Cette posture est bien illustrée par un homme militant qui déclare « moi je suis un vrai militant: j'aide ma femme ». En général, il est possible d'identifier un discours selon lequel l'approche genre serait intégrée aux organisations/partis de gauche.

- *Les décisions dans l'organisation sont indépendantes du sexe.*

Des discours considérant que les postes de décision sont assignés en fonction des capacités et indépendamment du sexe perdurent.

- *La question de l'égalité est une imposition externe et n'est pas une priorité*

Un homme responsable d'un syndicat admet que la question de l'égalité a été une imposition externe et qu'ils ont reçu de l'argent dans le cadre d'un projet pour mettre en place des mesures égalitaires même si « vraiment ce n'était pas si nécessaire ».

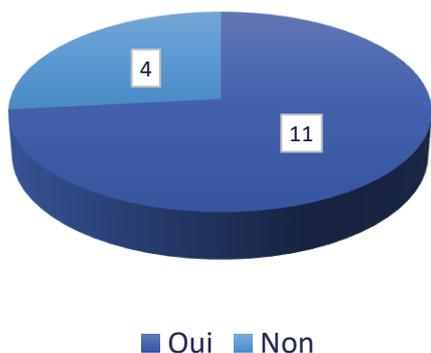
V. Rôle des hommes

La plupart des personnes interrogées par le biais des questionnaires (80 % des hommes et 66 % des femmes) considèrent que les hommes des organismes de participation politique sont engagés dans la lutte pour la défense des droits des femmes et leur participation au sein des structures de décision. Une femme politicienne déclare « Notre président est

le militant le plus engagé dans la défense des droits des femmes. C'est grâce aux hommes du parti qui ont lutté et nous ont encouragé que nous sommes représentées maintenant au Parlement ».

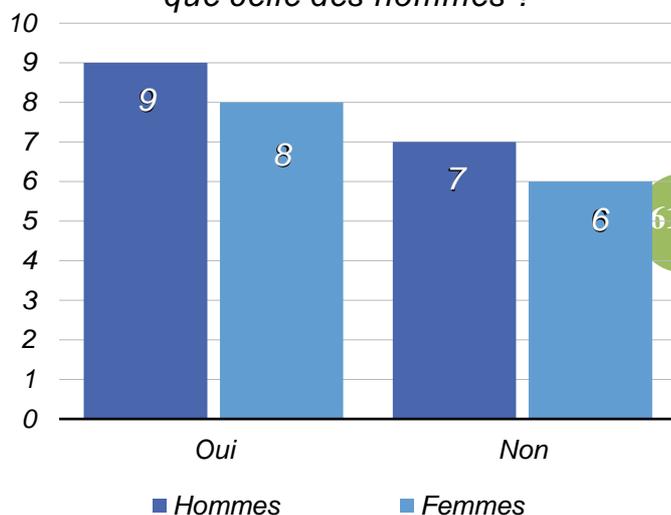
Malgré ce discours majoritaire, dans les entretiens, quelques femmes admettent que « parfois elles se découragent de voir que les hommes ne font pas l'effort d'inclure des femmes dans les sections locales ». Une autre femme critique le « manque d'engagement sérieux des hommes du parti: les hommes sont fainéants. Ils n'ont pas une opinion contraire à la participation des femmes mais ils ne luttent pas pour cette cause. Ils se joignent aux activités organisées par les femmes mais ils ne les organisent pas ».

À votre avis, le leadership des femmes est-il aussi respecté que celui des hommes ? (Hommes)



Lorsque les femmes sont interrogées sur

L'opinion des femmes est-elle prise en compte au même niveau que celle des hommes ?



l'existence de commentaires machistes au sein de l'organisation, très peu reconnaissent les avoir entendus. À plusieurs reprises, les femmes interrogées déclarent que « les hommes n'osent pas; ils ont peur de nous ».

Toutefois, par rapport à la conciliation travail-famille, une femme déclare « ce sont les femmes militantes qui doivent concilier entre le travail et le parti. Les hommes se retrouvent dans les cafés pour discuter de politique alors que les femmes sont dans les cuisines ».

VI. Leadership féminin

65 % des personnes interrogées (64,7 % des hommes et 54 % des femmes) considèrent que le leadership féminin n'est pas autant respecté que le leadership masculin. En général, les personnes

enquêtées font référence à des femmes emblématiques pour montrer le respect envers le leadership des femmes. Un homme souligne « *le leadership féminin est respecté si ce sont des femmes fortes, bien entendu* ».

Si l'on veut savoir quelle influence les femmes peuvent avoir dans les instances de décision, les réponses sont majoritairement positives. Si l'on analyse les termes utilisés pour décrire le travail des femmes on trouve qu'en comparaison avec les hommes, elles sont : « *efficaces* », « *engagées* », « *organisées* », « *moins corrompues* », « *connaissent les vrais problèmes des citoyens* », « *ont plus de rigueur* », « *sont plus transparentes* ».

Cependant, 43 % des personnes enquêtées considèrent que l'opinion des femmes n'est pas prise en compte au même niveau que celle des hommes.

Ainsi, un homme membre d'une association déclare que « *lorsque les femmes commencent à parler, parfois les hommes en profitent pour fumer et reviennent quand elles ont finies* ». Une femme syndicaliste ajoute, « *les hommes parfois se moquent des militantes. Ils pensent que nous sommes des charlatanes* ».

VII. Les quotas

La question des quotas reste controversée et on trouve des arguments antagonistes, parmi lesquels :



- *Les quotas encouragent la participation des femmes*

Une politicienne déclare que « *les quotas constituent un mécanisme efficace car par leur application, ils forcent les hommes à chercher des femmes pour les représenter, ce qui encourage la participation des femmes au sein du parti* ». Une autre femme estime qu'« *il faut maintenir les quotas au Maroc. Les quotas sont importants parce qu'il n'y a pas d'égalité entre les hommes et les femmes. La participation doit être catalysée* ».

- *Les quotas ne fonctionnent pas au Maroc dans le contexte de mon organisation*

Une femme affirme que « les quotas doivent être raisonnables. Il n'est pas possible de mettre un quota de 20 % parce qu'il n'y a pas assez de femmes dans le parti ». Un homme membre d'un syndicat, critique que « les instances internationales nous obligent à appliquer des quotas trop élevés mais les femmes marocaines ne sont pas comme les européennes, elles n'ont pas la même liberté. Il faut comprendre le contexte du Maroc ».

- *Les quotas ne sont pas justes/ne valorisent pas les compétences.*

Une jeune femme déclare : « On n'a pas de quotas parce que dans l'idéologie du parti l'intention de mettre en place une vraie égalité est déjà présente. Dans le parti ils ne veulent pas le nombre mais la qualité des femmes ». Une politicienne explique comment quelques hommes du parti critiquent qu'il y ait un taux de quota plus élevé que le taux des adhérentes.

- *Les quotas favorisent les compétences des femmes.*

Une autre femme considère que « c'est à partir du quota que l'on a vu émerger des compétences. Sans un seuil minimum, il ne serait pas possible d'avoir un impact ».

- *Les quotas créent de la compétitivité entre les femmes*

Certaines femmes politiques critiquent le système de liste nationale des femmes et des jeunes car elles considèrent que c'est ce qui a créé de la compétitivité entre les femmes.

- *Les quotas créent le faux sentiment que les femmes sont en train de participer à parts égales.*

Une femme déclare que « les quotas ne sont pas des structures temporelles, les postes de décision sont un droit. Les partis politiques veulent qu'elles restent comme des mécanismes permanents ». Une militante ajoute que « le système place un quota de 60 sièges au sein du Parlement et par ailleurs peut se vanter d'avoir des mesures pour l'égalité de femmes ».

- *Les quotas décrédibilisent les femmes.*

Une femme politique ajoute « le manque de régulation et la corruption au sein des partis politiques et du Parlement forcent ce sentiment et discréditent la valeur des quotas. Aujourd'hui, on peut trouver au Parlement une fille de 22 ans qui est là parce que son père et sa mère sont eux aussi des membres du Parlement ».

- *Les quotas ne résolvent pas le problème de la participation égalitaire des femmes.*

Un homme considère que « les quotas devraient être une mesure temporelle. Nous avons commencé il y a plus de 10

ans et nous n'avons pas résolu la question de la participation égalitaire. Aujourd'hui, si on enlevait les quotas, il n'y aurait pas de femmes aux postes de décision. À mon avis, les quotas ne fonctionnent pas ».

SIXIÈME AXE : QUELQUES BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE DE PROMOTION DE LA PARTICIPATION DES FEMMES AUX INSTANCES DÉCISIONNELLES

Parmi les bonnes pratiques soulignées par les personnes enquêtées, on trouve :

- **L'élection de femmes aux postes de direction des organisations, partis politiques et syndicats.** Les personnes enquêtées signalent que la présence de femmes aux postes de direction a un impact direct sur l'imaginaire collectif car il rend visible le leadership de femmes et brise les stéréotypes de genre. Parmi les exemples mentionnés on trouve des femmes comme Khadiya Riyadi (ancienne présidente de l'AMDH), Jamila Sayouri (présidente d'ADALA) ou Nabila Mounib (secrétaire générale du PSU).
- **L'inclusion des quotas au niveau des statuts des organismes.** Malgré la divergence des opinions écoutées à ce sujet, plusieurs voix revendiquent les quotas comme une mesure essentielle pour assurer la présence des femmes au sein des instances de décision, briser les stéréotypes de genre et donner aux femmes l'opportunité d'accumuler de l'expérience politique.
- **Le renforcement de capacités de femmes.** La vision générale des personnes enquêtées est que les quotas

ne suffisent pas à résoudre l'inégalité historique dont pâtissent les femmes au niveau de la représentation politique. Plusieurs voix ont ainsi souligné l'importance des formations internes dirigées à l'encadrement des femmes. Très souvent menées par les sections de femmes, ces formations prévoient des modules pour améliorer la prise de parole, travailler le leadership, connaître la législation internationale et nationale en matière de défense des droits de femmes ou le fonctionnement des structures décisionnelles au Maroc.

- **La création de sections de femmes au sein des organismes de décision.** Indépendamment du rôle ou de l'importance donnés aux sections dans les organismes de décision, cette mesure a constitué une première étape pour la discussion de la situation des femmes au niveau interne. Dans plusieurs cas, les sections de femmes ont joué un rôle essentiel pour promouvoir l'adoption de quotas, les programmes de formation en droits de femmes et genre ou pour conduire le plaidoyer pour l'amélioration de la législation nationale relative à l'égalité.
- **L'obligation d'avoir un nombre minimal de femmes pour la création d'une section.** Le règlement intérieur d'une des associations étudiées stipule

qu'un comité préparatoire (en vue de créer de nouvelles sections) ne peut être validé sans la présence d'au moins une femme (sur les trois personnes exigées par les statuts de cette association pour inaugurer une nouvelle section). Cette mesure tente de compenser les obstacles que trouvent les femmes pour la participation dans les régions et cherche à impliquer les hommes dans la mobilisation de femmes.

- **Le travail de sensibilisation et de revendication mené par les associations de droits des femmes.**

Beaucoup des personnes ont reconnu le travail historique entrepris par les organisations de femmes dans le changement des lois ainsi que la pression exercée pour introduire des mesures positives au niveau de la représentation politique des femmes.

- **Les échanges d'expériences avec d'autres pays plus avancés sur la question de l'égalité.**

Plusieurs femmes ont souligné que pour travailler au sein de leurs structures, elles ont commencé par recueillir des expériences d'autres pays. Elles ont évalué très positivement l'organisation d'échanges pour connaître des bonnes pratiques et des expériences de réussite.

- **L'encadrement et le renforcement des capacités des jeunes.**

Parmi les bonnes pratiques identifiées, on peut souligner les mesures visant à inclure les jeunes au sein des instances de décision. D'un côté, la présence de quotas pour les jeunes est une pratique généralisée dans les partis politiques (100 % du total) et présente, dans une moindre mesure, dans les syndicats et les OSC. D'un autre côté, les sections de jeunes permettent l'acquisition d'une expérience politique. Par la suite, l'intégration des jeunes dans les formations aide au renforcement de capacités.

Parmi les bonnes pratiques identifiées au sein des organismes analysés nous pouvons aussi retenir :

- **Les formations internes pour la répartition du temps de parole**

de manière égalitaire adoptées par une des associations de l'échantillon. Cette mesure reflète la préoccupation de l'association pour assurer une participation qualitative des femmes au sein de l'organisation.

- **L'alternance homme/femme aux postes de direction**

est une mesure adoptée par l'une des associations de l'échantillon. Cette mesure assure l'accès des femmes de l'organisation aux tâches de leadership et encourage les femmes à postuler aux postes de direction.

- **Les actions dirigées à l'encadrement de jeunes femmes.** On trouve très rarement l'adoption de quotas de jeunes femmes (un parti politique et un syndicat). Pourtant, ces quotas sont très utiles pour assurer la relève chez les cadres dirigeantes. Par ailleurs, les formations politiques adressées aux jeunes femmes sont des mesures qui ont sans aucun doute un impact positif.
- **Les actions visant l'implication des hommes dans l'obtention de l'égalité** à travers leur inclusion dans des formations sur le genre, les droits des femmes et le changement organisationnel.
- Le travail conjoint entre les associations, les partis politiques, les syndicats et organisations de femmes, en général dans la formation.
- Le travail exercé par des organisations de femme, encore pionnier au Maroc, sur **les masculinités positives.**
- **Assurer la présence de femmes dans les activités en dehors du Maroc.** Pour l'un des partis de l'échantillon, dans les activités en dehors du Maroc, la présence d'au moins une femme doit être assurée.

CONCLUSIONS

I. Présence des femmes dans les organismes de décision

Globalement, un effort a été fait au cours des dernières années pour augmenter la présence des femmes dans les instances de décision politique. Cependant, la présence des femmes dans les organismes de décision politique analysés est loin d'atteindre la parité.

D'un point de vue quantitatif, il n'existe aucun syndicat ni parti politique ayant une structure paritaire. Seules trois OSC ont une structure interne paritaire au sein de toutes les instances de décision.

Une masse critique de femmes est représentée dans moins de la moitié des instances de décision (44.6 %). Aucune instance syndicale n'a de seuil minimum de 30 % de femmes.

En général, la perception des hommes et des femmes diffèrent quant à la quantité et la qualité de l'espace qui est réellement accordé aux femmes.

Les mesures pour assurer la présence de jeunes femmes au sein des instances de décision ne sont pas répandues et leur présence est très faible.

II. Quotas

Les quotas sont une mesure répandue entre les organismes de décision politique

(65 % du total). Cependant, seuls 11 organismes imposent des quotas égaux ou supérieurs à 30 %.

Les quotas assurent la présence quantitative de femmes au sein des instances de décision, mais par leur présence qualitative. D'autres mesures parallèles peuvent être prises pour encourager la présence égalitaire des femmes, notamment des formations s'adressant aux femmes et l'implication des hommes dans les formations.

Les quotas ne sont pas acceptés de manière unanime au niveau des organismes de participation politique.

III. Autres mesures en vue de la parité.

D'autres mesures pour atteindre la parité sont acceptées de façon unanime dont les sections de femmes et les formations pour le renforcement de capacités de femmes.

Cependant, le contenu et la qualité des formations varient considérablement entre les différents organismes de décision. D'autre part, les hommes ne sont pas toujours inclus dans les formations de droits de femmes. En général, nous observons que les hommes ne sont pas considérés comme des agents de changement et que le poids de la transformation des relations de genre repose sur les femmes.

Les sections de femmes ont joué un rôle essentiel dans la formation interne des femmes et la défense des droits des femmes dans le pays. Cependant, les sections ne s'occupent pas forcément de changer la structure interne des organismes de décision.

IV. Femmes adhérentes

Le pourcentage de femmes adhérentes reste très faible, en particulier si l'on considère le nombre de femmes actives.

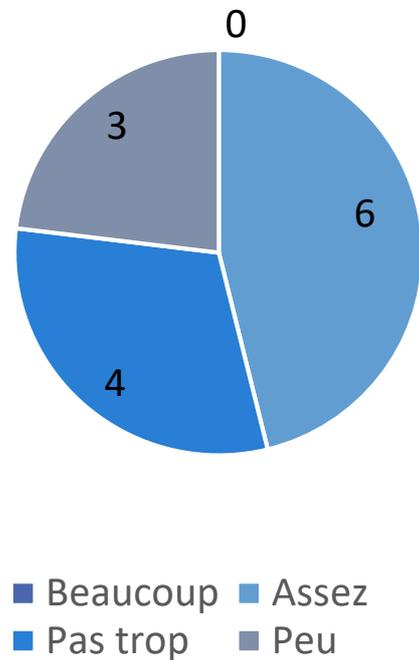
Pour les associations nationales, partis politiques et syndicats, les problèmes de participation égalitaire des femmes deviennent plus récurrents dans les sections locales. Plus on s'éloigne de l'axe Rabat/Casablanca et des grandes villes, moins les femmes sont représentées dans les associations, les syndicats et les partis politiques.

Il y a une corrélation entre le nombre de femmes adhérentes et la présence des femmes aux postes de décision.

V. Obstacles pour la participation égalitaire des femmes

Les obstacles pour la participation égalitaire des femmes sont encore une réalité dans les structures de participation politique analysées, ce qui affecte la présence quantitative et qualitative des femmes dans les instances de prise de décision

En général, dans quelle mesure considérez-vous que les voix des femmes sont entendues au sein des entités : (Femmes)



Entre les principales causes et les modalités de la discrimination à l'égard des femmes au sein des organismes de participation politique au Maroc on peut signaler :

L'inégalité structurelle entre hommes et femmes. De multiples facteurs structurels affectent la participation égalitaire des femmes dans les organismes de participation politique, et notamment un faible taux d'insertion professionnelle, un taux élevé d'analphabétisme, l'existence de discriminations au niveau de la loi et la gravité de la violence envers les femmes.

L'existence d'une culture patriarcale répandue au Maroc. Les stéréotypes de genre dans la société, qui considèrent la politique comme une affaire d'hommes, contribuent à limiter la participation des femmes dans les instances de décision.

D'autre part, au niveau de la société, les tâches quotidiennes ménagères ne sont pas partagées entre hommes et femmes.

Les familles, et les maris en particulier, empêchent les femmes d'adhérer aux organismes de décision politique et d'assister aux activités organisées par le parti, le syndicat ou l'organisation.

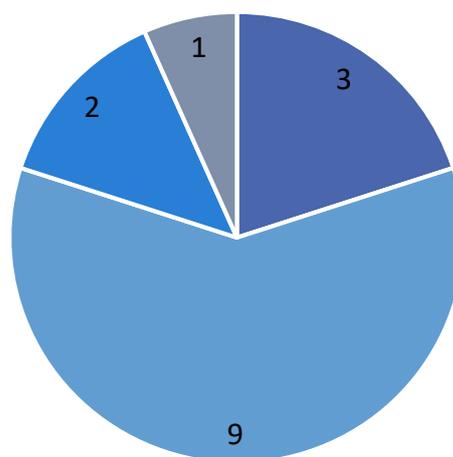
Dans une moindre mesure, les femmes militantes subissent les conséquences de cette culture patriarcale.

Le manque d'une législation qui déploie le principe de parité prévu dans la Constitution. L'adoption de quotas au sein des instances de représentation oblige les partis à présenter des femmes sur les listes électorales, ce qui a un effet positif sur la présence de femmes au sein des organismes de représentation politique. Cependant, cette participation est loin d'atteindre la parité.

La loi de partis politiques encourage les partis à destiner un tiers des sièges de représentation aux femmes mais, faute

d'une obligation légale, cette pratique n'est pas généralisée.

En général, dans quelle mesure considérez-vous que la voix des femmes est entendue au sein des entités : (Hommes)



■ Beaucoup ■ Assez
■ Pas trop ■ Peu

L'existence de résistances au changement au sein des organismes de participation politique. Même si dans les discours des femmes nous pouvons identifier quelques résistances au changement à l'échelle des structures (ex : résistance aux quotas, résistance à la présence de femmes dans les sections locales, manque d'engagement actif de la part des hommes dans la revendication des droits des femmes), les femmes ont tendance à analyser leur faible présence comme une

conséquence de la société marocaine en général. Elles considèrent souvent les hommes *de leurs structures* (mais pas les hommes en général) comme des alliés dans l'acquisition de leurs droits.

Il y a une acceptation théorique des discours d'égalité (les femmes sont jugées assez compétentes pour occuper des postes de décision) mais les mécanismes pour la mise en œuvre de la parité ne sont pas acceptés pas la totalité des enquêtées. D'autre part, il est possible de percevoir des discours résistants au changement.

Les femmes enquêtées dénoncent que le système patriarcal est toujours présent dans les organisations de participation politique progressistes. Non seulement les hommes ne cèdent pas leurs postes au sein des instances de décision, mais les femmes dirigeantes reproduisent elles aussi des comportements patriarcaux.

RECOMMANDATIONS

I. Au niveau législatif :

- Adapter le cadre législatif marocain aux normes internationales en matière de droits des femmes.
- Favoriser un changement dans la loi relative aux partis politiques pour assurer la présence de femmes dans les instances de décision.
- Encourager la formulation d'une loi qui assure la présence de femmes dans les instances de décision des syndicats.
- Augmenter le quota de femmes pour leur réserver le tiers des sièges du Parlement.

II. Au niveau de la société :

- Réaliser des campagnes de sensibilisation encourageant le leadership de femmes et remettant en cause les stéréotypes de genre qui jouent sur la participation des femmes au sein des organismes de participation politique.
- Réaliser des campagnes de sensibilisation pour encourager le partage des tâches ménagères entre les hommes et les femmes.
- Favoriser les débats dans des espaces mixtes sur les stéréotypes de genre, les

mesures de conciliation travail-famille et les tâches ménagères.

- Favoriser les débats ouverts sur les quotas.

III. Au sein des organisations de participation politique :

- Encourager la présence active des femmes adhérentes.
- Mener des actions de sensibilisation à l'échelle régionale pour essayer d'inverser la basse participation de femmes actuelle.
- Travailler au niveau des syndicats et des partis politiques pour intégrer la question des femmes au sein de leurs programmes.
- Favoriser le travail conjoint entre les organismes de participation politique et les associations de femmes.
- Garantir la présence de jeunes femmes au sein des instances de décision à travers l'adoption de quotas.
- Investir dans la formation et le renforcement de capacités des jeunes femmes.
- Impliquer les hommes militants dans le changement organisationnel à travers :

- a) Leur participation à des formations sur le genre et le changement organisationnel.
 - b) Leur participation à des formations sur les masculinités positives qui incluent la question du partage des tâches ménagères.
 - c) Leur participation à des espaces de réflexion sur la question du genre et de l'égalité.
- Promouvoir des discussions et des débats ouverts sur les quotas et sur d'autres mesures visant à encourager la participation politique des femmes dans les instances de décision.
 - Vulgariser les bonnes pratiques en matière d'égalité de genre au sein des organismes de décision politique.
 - Travailler au changement organisationnel au sein des organismes de participation politique pour favoriser le processus de démocratisation interne.
 - Renforcer le rôle des sections de femmes.
 - Vulgariser les formations en genre.

ANNEXES

Liste des annexes :

- Liste des associations faisant partie de l'échantillon
- Liste des partis politiques faisant partie de l'échantillon
- Liste des syndicats faisant partie de l'échantillon
- Liste des participants au Focus Group
- Modèles de questionnaires/entretiens semi-directifs

Liste OSC contactées

Nom	Adresse	Ville (siège central)	Téléphone	E-mail	Site web/Facebook
Association ADALA (JUSTICE)	Association JUSTICE 10 Rue Hassan Benchekroun - Cité la garde Agdal	Rabat	+212 0537 77 33 46	adalaj2005@gmail.com	www.justice.org.ma
Association de Lutte Contre le SIDA (ALCS)	Rue Salim Cherkaou, Casablanca 20100, Maroc	Casablanca/ Section Rabat	+212 522 22 31 13/14	alcs@menara.ma	http://www.alcs.ma/
Association Marocaine des Droits Humains (AMDH)	Imm 6, Appt 1., Rue Aguensous Avenue Hassan II, Rabat, Marruecos	Rabat	+212 5377-30961	amd1@mtds	https://www.facebook.com/AMDH.org.ma/ http://www.amdh.org.ma/
Association Marocaine pour l'éducation de la jeunesse (AMEJ)	Avenue Brahim Roudani rue Pekin, L'océan, 10050	Rabat	+212 618-958462	amej.bn@gmail.com	https://www.facebook.com/AMEJ-Association-Marocaine-pour-l-Education-de-la-Jeunesse-1393313350975963/
Association Jeunes pour Jeunes	N° 27 deuxième étage app 9 Rue Dayet aawa, Agdal	Rabat	+ 0021262027347	ajj.direction@gmail.com	http://www.ajjmaroc.org/
ATTAC	Quartier Akkari N140 rue Qadi Al Bribri	Rabat	+0537776846	attac.cadtm.maroc@gmail.com attac.maroc@gmail.com	https://www.facebook.com/attac.maroc/
Réseau Amazigh pour la citoyenneté (AZETTA)	63 Rue kadi ayad Dyour jamaa	Rabat	+0537200211	azettaamazghe@yahoo.fr	http://www.azetta.org/ar/
Le Collectif Associatif pour l'Observation des Elections (CAOE)	45 rue Adribijane numéro 3, Quartier l'Océan	Rabat	+212 537 70 59 27/29	observation.elections@gmail.com caoelection@gmail.com	http://www.observatoireelectionsmaroc.net/
Centre des Droits des Gens	38 Rue Chefchaweni	Fes	+212 535943511 +212 535940981	chahdijam@gmail.com centredqfes@hotmail.com	https://www.facebook.com/cdgmoroc.droitsdesgens

Espace Associatif	55, Rue Melouiya, Appt.1, Agdal	Rabat	+212 537774341	l.com contact@espace-associatif.ma	http://www.espace-associatif.ma
La Ligue Marocaine pour la Défense des Droits Humains (LMDDH)	4 avenue Ibn Toumert, Bab El Had	Rabat	+212 537 71 34 95	contact@lmdhd.org	https://www.facebook.com/lmdhd.rabat
Forum Marocain pour la Vérité et la Justice	1 Bd Paris Place Ouéd El Makhazine	Casablanca	+212 522487033	hassinefmvj@gmail.com / samirafmvj@gmail.com	www.fmvj.ma
Groupe antiraciste de défense et d'accompagnement des étrangers et migrants (GADEM)	54 avenue de France appartement 3 Agdal	Rabat	+212 537 77 10 94	coordination@gadem-asso.org / /contact@gadem-asso.org	http://www.gadem-asso.org
Réseau Marocain pour la Défense des Biens Publics	RésidenceOum Hani, Imm. 13 ,Appt. 10 ,HayChmaaou, Salé	Rabat	+212 661795342	elmaskaouis2012@gmail.com	
Réseau des associations de quartier du Grand Casablanca - RESAQ-	241 Rue Beni M'guild Hay Laayoune El Fida	Casablanca	+212 522343534	resaq@resaq.org	http://www.resaq.org
Organisation Tahadi pour l'Environnement	3 rue Mohammed el Bahi 2eme Étage N 15 maarif	Casablanca	+212 522995168	tahadi2003@gmail.com	https://www.facebook.com/AssociationTahadi/

Organisation Tamaynut	717, rue Tarrast, Inzeggane	Rabat	+212 537730139	info.tamaynut@gmail.com	www.facebook.com/organisation.tamaynut www.tamaynut.ma
Tanmia.ma	Rue Raiss Achour, Résidence Badr A, 1 ^{er} étage, appt n° 2, Ocean	Rabat	+212 5 37 70 73 50	info@tanmia.ma	www.facebook.com/tanmia.ma
Association Targa-AIDE association interdisciplinaire pour le développement et l'environnement	44, rue Amrou Bennacer Azzamouri Cité Lagarde Agdal	Rabat	+212 (0)5 37 68 17 05	targaaide@targa-aide.org	www.targa-aide.org
Transparency Maroc	28 rue Oum Rbia, Agdal	Rabat	+212 (0)5 37 77 80 01	contact@transparencymaroc.ma	http://transparencymaroc.ma

Liste partis politiques contactés

Nom	Adresse	Ville (siège central)	Téléphone	E-mail	Site web/Facebook
Parti Authenticité et Modernité (PAM)	33, Av. Mohammed VI, Routes des Zaers	Rabat	+212 537756020 +212 537756900	pam@pam.ma	http://www.pam.ma/
Parti de l'Avant Garde Démocratique et Socialiste	54, Av. de la Résistance Océan - Rabat	Rabat	+212 5372-00559	padsrabat2015@gmail.com	PADS Rabat حزب الطليعة الديمقراطي الاشتراكي الرباط http://jeunespads.com/
Parti du progrès	29 Avenue	Rabat	+212 537 75 94	maroc.pps@gmail.com	http://ppsmaroc.com/fr/

et du socialisme (PPS)	Mohamed VI, quartier Yusufiya		64 / 66 / 69		
Parti Socialiste Unifié (PSU)	18, Rue Mekka	Rabat	+212 522485902	psumaroc@yahoo.fr	http://psu.ma/fr/author/admin/@PsuMaroc.Infos
Union Socialiste des Forces Populaires (USFP)	9, Avenue Al Araar, Hay Ryad 10000	Rabat	+212 5 37 56 55 13/12/11	usfp.secretariat.bp@hotmail.fr	http://usfp.org.ma/fr/
La voie démocratique	Rue Tayeb Labsire, Apt. 12, N° 3, Agdal	Rabat	+212 5 37 68 27 40	kitaba@yahoo.fr	http://www.annahjaddimocrati.org/fr/

78

Liste Syndicats contactés

Nom	Adresse	Ville (siège central)	Téléphone	E-mail	Site web/Facebook
Confédération démocratique du travail (CDT)	Rue Mortada boulevard Nakhil Maarif	Casablanca	+212 522994470		www.cdtmaroc.net
Organisation Démocratique du Travail (ODT)	Avenue Jazeerat al Arab. Place Bab el Had 10040	Rabat	+212 537201501	odt.maroc@gmail.com	www.odt.ma
Union Générale des travailleurs du Maroc	Boulevard Manssour Eddahbi	Rabat	+212 537702396	info@ugtm.ma	http://ugtm.ma/
Fédération nationale du secteur agricole (UMT)	Rue London Océan	Rabat	+212 669822670	fnsaumt@yahoo.fr	www.fnsa_omt
Union Nationale des fonctionnaires de l'Union Marocaine du Travail (USF-UMT)	1, rue Jean Jaurès	Rabat	+212 660544830		www.usf-omt
UNTM (Fédération Nationale du Secteur Agricole)	349, avenue Mohammed V	Rabat	+212 537 263545	www.untm.ma	contact@untm.ma

Liste Participantes Focus Group

Nom	Organisation
Halima MORS	PADS
Amina Boughalbi	PADS
LABRIM NAJIA	AMDH
EL IDRISSE EL MRHARI, Nezha	Transparency Maroc
Karima, ROMDANI	PSU
Lakbira, CHATER	PSU
BENOTHMAN, Nouma	AMDH
Aziz, AITAHA	AMEJ
Badia, ARAB	VD
Saadia ARRACK	FNSA
Fatima AIT ZOUGUAGH	Collectivité Locale
Amal HAYOUN	Commune Mdia

Questionnaire Enquête Qualitative pour les Syndicats

Axe 1: Données générales

- Nom du syndicat:
- Date de création:
- Adresse:
- Ville:
- Rayon d'action de l'organisation:
 - National Région Préfecture/province Commune Quartier
- Domaine générale de travail (selon les statuts du syndicat):
 - Travail-leurs/-euses en général Éducation Santé
 - Jeunes Étudiant-e-s Autres:
- Est-ce que le syndicat intègre de manière spécifique la défense des droits des femmes dans son domaine d'action? Si oui, comment?_
- Email:
- Web/Facebook:
- Téléphone:
- Nom Président/e:
- Contacte Président/e (Téléphone):

Axe 2: Structure de l'Organisation

- Brève description de la structure territoriale du syndicat:
- Nombre de membres du syndicat (niveau national):
- Pourcentage de membres femmes (niveau national):
- Nombre de membres du syndicat (section Rabat):
- Pourcentage de membres femmes (section Rabat):
- Brève description de la structure organisationnelle du syndicat (organigramme):

Schéma de l'organigramme:

- Pourcentage des femmes dans les postes de direction:

Axe 3: Mesures pour la participation des femmes au sein de l'organisation

- Est-ce que le syndicat prend de mesures pour assurer...

La présence des femmes membres: Oui Non

La présence des jeunes femmes membres: Oui Non

Si oui, lesquelles?

La présence des femmes au sein des structures de décision Oui Non

La présence des jeunes femmes au sein des structures de décision Oui Non

Si oui, lesquelles?

- À votre avis, est-ce que ces mécanismes sont efficaces? Quels autres mécanismes pourraient aider à obtenir une structure organisationnelle égalitaire?
- Est-ce qu'il existe une section de femmes au sein du syndicat? Oui Non
- Si oui, depuis quand?

- Quel est le rôle de cette section au niveau de l'organisation structurelle/thématique?

- Est-ce que le syndicat fait un effort pour la conciliation des activités syndicales avec la vie familiale?

- Est-ce que le syndicat a réalisé des formations en genre?

Si oui, quel a été le contenu de ces formations

Est-ce que ces formations sont mixtes? Oui Non

Axe 4: Récolte des opinions personnelles

- Sexe de la personne enquêtée:

Homme Femme

- À votre avis, en général dans les syndicats au Maroc, existent-t-ils des obstacles pour l'obtention une présence égalitaire des hommes et des femmes au niveau des structures de prise de décision?

Oui Non

- Si la réponse est oui, à votre avis, ces obstacles répondent à ...

Résistances des hommes au niveau du syndicat

Résistances des femmes au niveau du syndicat

Résistance des maris

Résistance d'autres membres de la famille

- Manque de confiance en eux mêmes
- Manque de relationnel des femmes
- Manque de formation des femmes
- Manque d'expérience des femmes
- Surcharge de travail des femmes (travail familial + associatif)
- Pauvre présence des femmes dans les syndicats en général
- Harcèlement sexuel au sein des partis politiques
- La limitation de la liberté de mouvement des femmes
- Les stéréotypes sur les femmes
- Autres:

- Selon vous, existe-t-il une relation entre la présence des femmes au sein des postes de direction et la manière de gérer le travail? Si oui, laquelle?
- À sa connaissance, est-ce qu'il existe un cadre juridique au Maroc que vise pour l'égalité de sexes au sein des syndicats? Est-ce que ce cadre juridique est respecté?
- À votre avis, le leadership des femmes au sein du syndicat est aussi respecté que celui des hommes?
- Est-ce que vous êtes d'accord avec les affirmations suivantes?

Les postes de décision sont réparties de manière égalitaire entre les femmes et les hommes

Oui Non

Explication: _____

Les femmes sont plus interrompues que les hommes lorsqu'elles expriment leurs opinions Oui

Non

Explication: _____

Les opinions des femmes sont également tenues en compte que celles des hommes Oui

Non

Explication: _____

Lorsque des activités publiques sont organisées, il y a de parité entre les orateurs Oui Non

Explication: _____

Dans les réunions et discussions, d'habitude la prise de parole es répartie de manière équilibrée entre les hommes et les femmes Oui Non

Explication: _____

- En général, combien croyez vous que les voix des femmes sont entendues au sein des entités?

Rien Peu Pas trop Assez Beaucoup

- Est-ce que vous avez entendu des commentaires sexistes au sein de votre syndicat? Quelle a été la réponse a ces commentaires?
- Est-ce que la défense des droits des femmes est assume par les hommes de votre syndicat?
- Pouvez vous signaler des exemples de bonnes pratiques de l'intégration des femmes au sein des syndicats?
- À votre avis, si vous étiez un membre de l'autre genre, est-ce que votre position au sein du syndicat serait-elle différente?

Questionnaire Enquête Qualitative pour les Organisations de la Société Civile

Axe 1: Données générales

- Nom de l'organisation:
- Date de création:
- Enregistré officiellement:
 Oui Non
- Adresse:
- Ville:
- Statut juridique:
 Association Coopérative Fédération Réseau
 Autres à préciser: _____
- Rayon d'action de l'organisation:
 National Région Préfecture/province Commune Quartier
- Domaine générale de travail (selon les statuts de l'organisation):
 DDHH Éducation Santé
 Développement Libertés Individuelles Droits des Femmes
 Jeunesse Enfance Autres
- Si l'organisation intègre dans sa mission la défense des droits des femmes, quelles sont les actions menées à cet égard?
- Email de l'association:
- Web/Facebook:
- Téléphone association:
- Nom du Président/e:
- Contacte Président/e (Téléphone):

Axe 2: Structure de l'Organisation

- Brève description de la structure territoriale de l'OSC:
- Nombre de membres de l'OSC (niveau national):
- Pourcentage de membres femmes (niveau national):
- Nombre de membres de l'OSC (section Rabat):

- Pourcentage de membres femmes (section Rabat):
- Brève description de la structure organisationnelle de l'OSC (organigramme):

Schéma de l'organigramme:

- Pourcentage des femmes dans les postes de direction:

Axe 3: Mesures pour la participation des femmes au sein de l'organisation

- Est-ce que l'organisation prend de mesures pour assurer...

La présence des femmes membres: Oui Non

La présence de jeunes femmes membres: Oui Non

Si oui, lesquelles?

La présence des femmes au sein des structures de p. décision Oui Non

La présence de jeunes femmes au sein des structures de p.décision Oui Non

Si oui, lesquelles?

- À votre avis, est-ce que ces mécanismes sont efficaces? Quels autres mécanismes pourraient aider à obtenir une structure organisationnelle égalitaire?
- Est-ce qu'il existe une section de femmes au sein de l'organisation? Oui Non
- Si oui, depuis quand?
- Quel est le rôle de cette section au niveau de l'organisation structurelle/thématique?
- Est-ce que l'organisation prend en compte la conciliation avec la vie familiale dans la planification des réunions et/ou des activités? Comment?
- Est-ce que l'organisation a réalisé des formations en genre?
Si oui, quel est le contenu de ces formations?
Est-ce que ces formations sont mixtes? Oui Non

Axe 4: Récolte des opinions personnelles

- Sexe de la personne enquêtée:
 Homme Femme
- À votre avis, en général dans les OSC du Maroc, existent-ils des obstacles pour l'obtention d'une présence égalitaire des hommes et des femmes au niveau des structures de prise de décision?
 Oui Non
- Si la réponse est oui, à votre avis, ces obstacles répondent à ...

- Résistances des hommes au niveau de l'organisation
- Résistances des femmes au niveau de l'organisation
- Résistance des maris
- Résistance d'autres membres de la famille
- Manque de confiance en eux-mêmes
- Manque de relationnel des femmes
- Manque de formation des femmes
- Manque d'expérience des femmes
- Surcharge de travail des femmes (travail familial + associatif)
- Pauvre présence des femmes dans le tissu associatif en général
- Harcèlement sexuel au sein des organisations
- La limitation de la liberté de mouvement des femmes
- Les stéréotypes sur les femmes
- Autres: _____

- Selon vous, existe-t-il une relation entre la présence des femmes au sein des postes de direction et la manière de gérer le travail? Si oui, laquelle?
- À sa connaissance, est-ce qu'il existe un cadre juridique au Maroc que vise pour l'égalité de sexes au sein des OSC? Lequel? Est-ce que ce cadre juridique est respecté?
- À votre avis, si vous étiez un membre de l'autre genre, est-ce que votre position au sein de l'organisation serait-elle différente? Si oui, comment?
- À votre avis, le leadership des femmes au sein des OSC est aussi respecté que celui des hommes?
- Est-ce que vous êtes d'accord avec les affirmations suivantes?

Les postes de décision sont réparties de manière égalitaire entre les femmes et les hommes
 Oui Non
 Explication: _____

Les femmes sont plus interrompues que les hommes lorsqu'elles expriment leurs opinions Oui
 Non
 Explication: _____

Les opinions des femmes sont également tenues en compte que celles des hommes Oui
 Non
 Explication: _____

Lorsque des activités publiques sont organisées, il y a de parité entre les orateurs Oui Non
 Explication: _____

Dans les réunions et discussions, d'habitude la prise de parole es répartie de manière équilibrée entre les hommes et les femmes Oui Non
 Explication: _____

- En général, combien croyez vous que les voies des femmes sont entendues au sein des entités?
 Rien Peu Pas trop Assez Beaucoup
- Est-ce que vous avez entendu des commentaires sexistes au sein de l'organisation? Quelle a été la réponse a ces commentaires?
- Est-ce que la défense des droits des femmes est assume par les hommes de votre organisation?
- Pouvez vous signaler des exemples de bonnes pratiques de l'intégration des femmes au sein des OSC?

Questionnaire Enquête Qualitative pour les Partis Politiques
Axe 1: Données générales

- Nom du Parti: USFP
- Date de création:
- Adresse:
- Ville:
- Rayon d'action:
 National Région
- Email:
- Web/Facebook:
- Téléphone:

86

Axe 2: Structure de l'Organisation

- Brève description de la structure territoriale du parti:
- Nombre de membres du parti (niveau national):
- Pourcentage de membres femmes (niveau national):
- Nombre de membres de l'OSC (section Rabat):
- Pourcentage de membres femmes (section Rabat):
- Brève description de la structure organisationnelle du parti (organigramme):

Schéma de l'organigramme:

- Pourcentage des femmes dans les postes de direction:
- Pourcentage des femmes parlementaires/nombre des parlementaires du parti:
- Nombre des femmes élues région Conseil Régional (Rabat-Salé-Kenitra)/nombre total des élues au Conseil Régional (Rabat-Salé-Kenitra):

Axe 3: Mesures pour la participation des femmes au sein du parti

- Est-ce que le parti prend de mesures pour assurer...

La présence des femmes membres: Oui Non

La présence de jeunes femmes membres: Oui Non

La présence des femmes au sein des structures de p. décision Oui Non

La présence de jeunes femmes au sein des structures de p.décision Oui Non

À votre avis, est-ce que ces mécanismes sont efficaces? Quels autres mécanismes pourraient aider à obtenir une structure organisationnelle égalitaire?

- Est-ce qu'il existe une section de femmes au sein du parti? Oui Non
- Si oui, depuis quand?
- Quel est le rôle de cette section au niveau de l'organisation structurelle/thématique?
- Est-ce que le parti prend en compte la conciliation avec la vie familiale dans la planification des réunions et/ou des activités? Comment?
- Est-ce que le parti a réalisé des formations en genre? Si oui, quel est le contenu de ces formations?
- Est-ce que ces formations sont mixtes? Oui Non

Axe 4: Récolte des opinions personnelles

- Sexe de la personne enquêtée:
 - Homme Femme
- À votre avis, en général dans les partis politiques marocains, existent-t-ils des obstacles pour l'obtention une présence égalitaire des hommes et des femmes au niveau des structures de prise de décision?
 - Oui Non
- Si la réponse est oui, à votre avis, ces obstacles répondent à ...
 - Résistances des hommes au niveau de l'organisation
 - Résistances des femmes au niveau de l'organisation
 - Résistance des maris
 - Résistance d'autres membres de la famille
 - Manque de confiance en eux-mêmes
 - Manque de relationnel des femmes
 - Manque de formation des femmes
 - Manque d'expérience des femmes
 - Surcharge de travail des femmes (travail familiale + associatif)
 - Pauvre présence des femmes dans les partis politiques en général
 - La manque d'application de la loi
 - La manque de moyens financiers des femmes
 - Les femmes ne s'intéressent pas à la politique
 - Harcèlement sexuel au sein des partis politiques
 - La limitation de la liberté de mouvement des femmes
 - Les stéréotypes sur les femmes
 - Autres: grandes.
- Selon vous, existe-t-il une relation entre la présence des femmes au sein des partis politiques et une différente gestion de la chose publique? Si oui, laquelle?

- À sa connaissance, est-ce qu'il existe un cadre juridique au Maroc qui vise pour l'égalité de sexes au sein des partis politiques? Lequel? Est-ce que ce cadre juridique est respecté?
- À votre avis, si vous étiez un membre de l'autre genre, est-ce que votre position au sein du parti serait-elle différente? Si oui, comment?
- À votre avis, le leadership des femmes au sein des partis politiques est aussi respecté que celui des hommes?
- Est-ce que vous êtes d'accord avec les affirmations suivantes?

Les postes de décision sont réparties de manière égalitaire entre les femmes et les hommes

Oui Non

Explication:

Les femmes sont plus interrompues que les hommes lorsqu'elles expriment leurs opinions Oui

Non

Explication:

Les opinions des femmes sont également tenues en compte que celles des hommes Oui

Non

Explication: _____

Lorsque des activités publiques sont organisées, il y a de parité entre les orateurs Oui Non

Explication:

Dans les réunions et discussions, d'habitude la prise de parole est répartie de manière équilibrée entre les hommes et les femmes Oui Non

- En général, combien croyez vous que les voix des femmes sont entendues au sein des entités?

Rien Peu Pas trop Assez Beaucoup

- Est-ce que vous avez entendu des commentaires sexistes au sein de votre parti politique? Quelle a été la réponse à ces commentaires?
- Est-ce que la défense des droits des femmes est assumée par les hommes de votre parti?
- Pouvez-vous signaler des exemples de bonnes pratiques de l'intégration des femmes au sein des partis politiques?

BIBLIOGRAPHIE

I. Textes législatifs

CEDAW

Constitution 2011

Loi n° 36-08 modifiant et complétant la loi n° 9-97 formant code électoral

Loi n° 37-08 relative à l'organisation d'une révision exceptionnelle des listes électorales générales.

Loi n° 23-06 modifiant et complétant la loi n° 9-97 formant code électoral

Loi n°9.97 formant code électoral

Loi organique n°27-11 relative à la Chambre des Représentants.

Loi modifiant pas 36-08 et complétant la loi 9-97 formant pas de code électoral [Loi no. 36-08 modifiant et complétant la loi n °. 9-97, le Code électoral]

Loi organique n° 112-14 relative aux préfectures et provinces

Loi organique n° 111-14 relative aux régions

Loi organique n° 113-14 relative aux communes

Dahir n° 1-11-171 du 30 kaada 1432 (28 octobre 2011) portant promulgation de la loi n° 57- 11 relative aux listes électorales générales, aux opérations de référendums et à l'utilisation des moyens audiovisuels publics lors des campagnes électorales et référendaires(B.O. n°6066)

Dahir n° 1-11-166 du 24 kaada 1432 (22 octobre 2011) portant promulgation de la loi organique n° 29- 11 relative aux partis politiques.

Dahir n° 1-15-84 du 20 ramadan 1436 (7 juillet 2015) portant promulgation de la loi organique n° 112- 14 relative aux préfectures et provinces.

Dahir n° 1-15-83 du 20 ramadan 1436 (7 juillet 2015) portant promulgation de la loi organique n° 111- 14 relative aux régions.

Dahir n° 1-15-83 du 20 ramadan 1436 (7 juillet 2015) portant promulgation de la loi organique n° 111- 14 relative aux régions.

Dahir n° 1-15-85 du 20 ramadan 1436 (7 juillet 2015) portant promulgation de la loi organique n° 113- 14 relative aux communes.

II. Femmes et Participation Politique

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género CEAMEG (2010) La participación política de las mujeres. De las cuotas de género a la paridad. Récupéré de: <http://www.diputados.gob.mx/>

Assemblée Parlementaire de la Francophonie (2014). Femmes et politique. Promouvoir l'accès des femmes en politique : la question des quotas. Récupéré de: http://apf.francophonie.org/IMG/pdf/2014_07_femmes_rapportfemmesrepresentativite.pdf

Ballington, J. (2008) Egalité en Politique: Enquête auprès de femmes et d'hommes dans les parlements. Union Interparlementaire. Récupéré de: <http://www.ipu.org/pdf/publications/equality08-s.pdf>

EAGLY, AH (1987), Sex Differences in Social Behavior,

Harmand, N (2013) Le management au féminin : les femmes et le leadership. Récupéré de: <http://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-00914558/document>

Hoodfar, H y Tajali, M (2011) Les politiques électorales: comment faire en sorte que les quotas fonctionnent pour les femmes. Récupéré de: <http://www.weldd.org/sites/default/files/Les%20politiques%20%C3%A9lectorales.pdf>

L'Institut International de Recherche et de Formation des Nations Unies pour la Promotion de la Femme (UN- INSTRAW) y Centre de la Femme Arabe pour la Formation et la Recherche (CAWTAR) (2009) Les quotas de genre en politique en Algérie, au Maroc et en tunisie. Récupéré de: <http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/publication1.pdf>

Nations Unies (2012) Rapport du Groupe de travail sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes dans la législation et dans la pratique. Récupéré de: <http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/H>

RCouncil/RegularSession/Session20/A-HRC-20-28-Add1_fr.pdf

ONU Femmes (1995) Déclaration et Programme d'action de Béijin. Récupéré de: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20F.pdf>

UNPD (2011) Promouvoir le rôle des femmes pour renforcer les partis politiques. Guide des bonnes pratiques pour encourager la participation politique des femmes.

III. Données statistiques

Direction Générale des Collectivités Locales (2011) Les Collectivités Locales en Chiffres

HCP (2013) La femme marocaine en chiffres. Tendances d'évolution des caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles.

Les listes Électorales Générales. Récupéré de: <https://www.listeselectorales.ma>

World Economic Forum (2015) Global Gender Gap Report 2015. Récupéré de: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/>

IV. Maroc

Al Motamssik, A (2014) Les femmes syndicalistes sous surveillance. Etude sur les femmes syndicalistes et leur accès aux postes de décision. Récupéré de: <http://www.detarabiskeinitiativ.dk/wp-content/uploads/2014/06/RAPPORT-FINAL-COMPLET-.pdf>

NDI (2013) Women's Political Participation in Moroccan Political Parties. Findings and Recommendations of Assessment Conducted by Sonja Lokar.

Communiqué des Réseaux et ONG autour de l'APALD (2016) Pour une Autorité pour la Parité et la Lutte contre toutes les formes de Discrimination indépendante, forte, efficiente et efficace. Récupéré de: <http://euromedrights.org/wp-content/uploads/2016/01/Communiqu---des-r--seaux-et-ONG-autour-de-IAPALD.pdf>

CNDH (2015) État de l'Égalité et de la Parité au Maroc. Préserver et rendre effectifs les finalités et objectifs constitutionnels.

El Maslouhi, A. et Errebbah, K. (2014) L'impact du système électoral sur la représentation politique des femmes au niveau local et régional au Maroc. ONU Femmes et Mouvement pour la Démocratie Paritaire (MDP). Récupéré de: <http://maghreb.unwomen.org/fr/ressources-medias/publications/2014/12/impact-systeme-electoral-representation-femmes#sthash.FcrgASrQ.dpuf>

El Moussaoui, H. (2015) Travail des "petites bonnes" au Maroc: Nouveau visage de l'esclavage moderne. Récupéré de: http://www.huffpostmaghreb.com/hicham-el-moussaoui/travail-des-petites-bonnes-au-maroc-nouveau-visage-de-lesclavagisme-moderne_b_7800484.html

Global Economic, Social and Cultural Rights (2014) Privatisation dans l'éducation au Maroc et droit à l'éducation: fiche résumé visuelle. Récupéré de: http://globalinitiative-esr.org/wp-content/uploads/2014/09/Visual-privatisation-in-education-in-Morocco-updated_fr.pdf

HCP (2006) Prospective « Maroc 2030 » Dynamique Sociale et Évolution des Statuts des Femmes au Maroc.

Janjar, M. (2013) Pour une démocratie paritaire. Argumentaire théorique pour une mise en oeuvre de l'article 19 de la constitution marocaine. ONU Femmes et Mouvement pour la Démocratie Paritaire (MDP). Récupéré de: <http://www2.unwomen.org/~media/field%20office%20maghreb/documents/publications/2015/publications/guide%20pour%20une%20démocratie%20paritaire%20vf.pdf?v=1&d=20160115T150439>

Le Matin (2014) Le ministère de l'Intérieur dresse la cartographie du tissu associatif http://lematin.ma/journal/2014/l-etude-confirme-la-dynamique-insufflee-aux-ong-locales_le-ministere-de-l-interieur-dresse-la-cartographie-du-tissu-associatif/214799.html

MAP (2015) Election des conseils communaux 2015: 6.673 sièges pour les femmes Récupéré de <http://www.maroc.ma/fr/actualites/election->

des-conseils-communaux-2015-6673-sieges-pour-les-femmes.

Naciri, R (2007) Genre et Organisation. L'intégration de l'approche genre dans les structures et le travail des ONGs agissant pour le développement démocratique au Maroc
Récupéré de : http://www.espace-associatif.ma/IMG/pdf/Genre_et_organisation_Integration_approche_genre_dans_les_st.pdf

TABLE DE MATIÈRES

RÉSUMÉ

SOMMAIRE

TROISIÈME AXE :
PRÉSENTATION DES ACTEURS
SÉLECTIONNÉS DANS LE CADRE
DE L'ÉTUDE

QUATRIÈME AXE :
CARTOGRAPHIE DES ACTEURS
SÉLECTIONNÉS DANS LE CADRE
DE L'ÉTUDE.

INTRODUCTION

- I. *Mise en contexte*
 - II. *Le mouvement des femmes pour la citoyenneté.*
 - III. *Les femmes au sein des structures formelles de représentation politique au Maroc.*
 - IV. *Problématique et objectifs de l'étude*
 - V. *Objet de l'étude*
 - VI. *Limitations de l'étude et difficultés rencontrées*
 - VII. *Méthodologie*
 - VIII. *Structure de l'étude*
- PREMIER AXE :
CONSIDÉRATIONS THÉORIQUES
ET CONCEPTUELLES SUR LA
REPRÉSENTATION POLITIQUE
DES FEMMES
- I. *Représentation politique des femmes et la démocratie*
 - II. *Institutionnalisation de l'approche genre*
 - III. *Actions positives*
 - IV. *Leadership féminin et masse critique*

V. *Les quotas et la démocratie paritaire*

DEUXIÈME AXE : LA
RECONNAISSANCE DES DROITS
POLITIQUES DES FEMMES AU
MAROC.

I. *Instruments juridiques internationaux qui reconnaissent les droits politiques des femmes.*

II. *Instruments juridiques nationaux qui reconnaissent les droits politiques des femmes.*

TROISIÈME AXE :
PRÉSENTATION DES ACTEURS
SÉLECTIONNÉS DANS LE CADRE
DE L'ÉTUDE

I. *Partis politiques*

II. *Syndicats*

III. *Organisations de la société civile*

QUATRIÈME AXE :
CARTOGRAPHIE DES ACTEURS
SÉLECTIONNÉS DANS LE CADRE
DE L'ÉTUDE.

I. *Principaux résultats de la cartographie en chiffres*

II. *Représentation des femmes dans les instances de décision*

III. *Quotas*

IV. *Bureaux/Sections de Femmes*

V. *La présence de formations au sein des organismes de participation politique.*

VI. *Nombre de femmes adhérentes*

CINQUIÈME AXE : LES DISCOURS
SUR L'ÉGALITÉ

I. *Perception de la participation égalitaire des femmes au sein des*

<i>structures de participation politique au Maroc.</i>	IV. Maroc	57
II. <i>Obstacles identifiés pour la participation égalitaire des femmes</i>		58
III. <i>Influence du genre dans le parcours des individus.</i>		59
IV. <i>Résistances au changement</i>		60
V. <i>Rôle des hommes</i>		60
VI. <i>Leadership féminin</i>		61
VII. <i>Les quotas</i>		62
SIXIÈME AXE : QUELQUES BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE DE PROMOTION DE LA PARTICIPATION DES FEMMES AUX INSTANCES DÉCISIONNELLES		65
CONCLUSIONS		68
I. <i>Présence des femmes dans les organismes de décision</i>		68
II. <i>Quotas</i>		68
III. <i>Autres mesures en vue de la parité.</i>		68
IV. <i>Femmes adhérentes</i>		69
V. <i>Obstacles pour la participation égalitaire des femmes</i>		69
RECOMMANDATIONS		72
I. <i>Au niveau législatif :</i>		72
II. <i>Au niveau de la société :</i>		72
III. <i>Au sein des organisations de participation politique :</i>		72
ANNEXES		74
BIBLIOGRAPHIE		89
I. <i>Textes législatifs</i>		89
II. <i>Femmes et Participation Politique</i>		89
III. <i>Données statistiques</i>		90