



11^{ème} campagne nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes

25 novembre - 12 décembre 2013

Rapport



Rabat - Tanger - Oujda - Fès - Agadir
laâyoune - Casablanca

20 Janvier 2014

ⵜⴰⴷⵓⴷⴰ ⵜⴰⴳⵓⴷⴰⵏⵜ
ⵜⴰⴳⵓⴷⴰⵏⵜ ⵜⴰⴳⵓⴷⴰⵏⵜ
ⴰⴳⵓⴷⴰⵏ ⴰⴳⵓⴷⴰⵏ ⴰⴳⵓⴷⴰⵏ ⴰⴳⵓⴷⴰⵏ
ROYAUME DU MAROC - MINISTÈRE DE LA SOLIDARITÉ, DE LA FEMME DE LA FAMILLE ET DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL



المملكة المغربية
وزارة التضامن والمرأة
والأسرة والتنمية الاجتماعية

11^{ème} campagne nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes

25 novembre - 12 décembre 2013

Rapport

Stop

à la violence contre les salariées

Rabat - Tanger - Oujda - Fès - Agadir
laâyoune - Casablanca

20 Janvier 2014

«La campagne de cette année cadre un contexte national, qui se singularise par l'élaboration du ministère d'un projet de loi de protection des femmes des violences. Il s'agit d'un projet pour lequel nous nous sommes engagés au niveau gouvernemental et nos espoirs de le voir concrétisé, objet de confiance et d'adoption par le conseil du gouvernement et par les parlementaires et les représentants de la Nation, sont grands.

Nous aspirons notamment à ce qu'il bénéficie de la confiance et de l'adhésion de l'ensemble des forces vives de la société, associations, instances et organisations, afin que toutes ses mesures, mécanismes de protection et celles coercitives et préventives puissent aboutir à la maturation et l'efficacité attendues.

La campagne de cette année s'est aussi spécifiée par sa thématique relative à la lutte contre la violence à l'égard des salariées, en tant qu'aspect particulier de violence que nous avons voulu mettre en lumière à l'échelle régionale et nationale. Un ciblage de la violence contre les salariées à même de permettre d'en faire un objet de débat social avec tous les acteurs qui puisse faire aboutir à des recommandations et des idées susceptibles d'être traduites dans des programmes et des plans opérationnels effectifs.

Notre motivation aussi derrière ce choix de thématique, réside dans notre défi lancé à travers notre programme gouvernemental, notre plan stratégique du ministère et notre plan gouvernemental d'égalité «Icram» 2012-2016, qui focalise sur l'autonomisation économique et sociale de la femme marocaine. Ce qui constitue un objectif clé autour duquel s'articule l'ensemble des différentes orientations programmées. Vous avez certainement pu toucher et observer cette préoccupation centrale du ministère à l'occasion de la célébration de la journée nationale de la femme (le 10 octobre 2013), l'importance accordée à la question de «l'autonomisation économique de la femme et l'appui des initiatives économiques pour les femmes».

Ce faisant, et en parfaite harmonie avec ce cheminement de planification, nous avons veillé à consacrer à travers la campagne de cette année, un regard toujours plus soutenu à la femme actrice et agent économique, mais sous tout un autre angle de vue. Il est question d'établir que la femme est un agent économique qui n'a toujours pas pu s'élever au niveau de participation économique souhaitée alors que sévissent au niveau des rapports entre employées femmes salariées et employeurs des obstacles qui comptent des vécus de violence et de discrimination.

Ainsi, nous avons parié dès le lancement de la campagne sur la volonté de voir s'élaborer un débat régional riche à propos de cette thématique de la violence contre les salariées, telle est la singularité de cette campagne. Une campagne que nous avons voulue de prime abord, ouverte, soucieuse de la dimension territoriale de la région et de la localité, partant de sa préparation jusqu'à son exécution.

En conclusion, nous tenons à remercier l'Entraide Nationale, l'Agence de Développement Social pour l'excellence et le professionnalisme de leur gouvernance de l'ensemble des rencontres régionales aussi fructueuses. Nous tenons à remercier le Fonds des Nations Unis de la Population pour son soutien à cette campagne, particulièrement son appui à la documentation de ses moments cruciaux. Cette documentation est fort louable au vu notamment qu'il est fut question d'une campagne qui porte et met en exergue une thématique au lieu de se contenter d'être juste une campagne événementielle ponctuelle. Nous œuvrons ainsi afin de passer de la généralisation à la spécification qui aide à la focalisation sur des questions avec toutes ses dimensions, ses détails dans le souci et l'objectif de mener des interventions bien ciblés et efficaces.»

***De l'allocution de Madame Bassima Hakkaoui
Ministre de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement Social
Rencontre de clôture de la onzième campagne nationale de lutte contre la violence
contre les femmes***

Sommaire

Préambule	7
Introduction	11
La violence à l'égard de la salariée à travers des exemples de lieu de travail	19
Traits saillants du profil du salariat féminin et salariées.....	19
Autour des manifestations de violence à l'égard des ouvrières agricoles, des usines et des artisanes salariées.....	23
Cadre juridique entre acquis et insuffisance	25
Cadre juridique international et national.....	25
Lacunes juridiques et insuffisances d'application	28
Prévention lutte contre la violence contre les salariées selon l'acteur	33
Acteur institutionnel gouvernemental.....	33
Acteur associatif et syndical.....	36
Acteur du secteur privé.....	38
Conclusion	40
Recommandations	43
Sensibilisation-conscientisation.....	43
Protection juridique et mécanismes d'application.....	43
Partenariat et convergence.....	46
Gouvernance.....	47
Offre de prise en charge.....	48
Annexes	50

Préambule

Le Royaume du Maroc, gouvernement et société civile, boucle une décennie et demi (1998-2013) dédiées à la célébration à l'occasion du 25 novembre de chaque année, de la journée de lutte contre un des plus grands phénomènes de discrimination sexiste, à savoir le fléau de la violence fondée sur le genre.

Il est attendu que cette date, appuyée, des seize jours (16) qui suivent (25 novembre au 11 décembre) furent réservés à l'échelle internationale et à l'issue de cette période finale d'une année écoulée, à l'évaluation des réalisations effectuées tout le long de l'année au niveau de la lutte et de la prévention propres à toutes les formes de violence contre les jeunes filles et les femmes.

Le gouvernement marocain actuel (2011-2016) signe sa deuxième campagne de lutte contre la violence à l'égard des femmes, la onzième (11) réalisée à l'échelle nationale. Le Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement Social (MSFFDS), en tant que mécanisme national de coordination de promotion de l'égalité de genre et de lutte contre la discrimination, a organisé, en 2012, la dixième campagne portant le slogan de «Arrêtons la violence, Pour que leur souffrance cesse».

En cette année 2013, le ministère et partant de l'intérêt incessant et pertinent de focaliser sur une catégorie des femmes des plus vulnérabilisées et exclues, opte pour mettre en lumière l'état des lieux des vécus des femmes salariées et les multiples formes de violence qu'elles subissent dans les lieux de travail qui engloberaient les espaces publics empruntés manants à ces lieux, à savoir la «rue», les moyens de transport et les différentes aires de services y afférents jusqu'à celui du travail proprement dit.

La campagne nationale de 2013 est lancée sous le slogan «Stop à la violence contre les salariées», ajoutant à cette dimension thématique spécifique de salariées, une autre relative à la territorialité et aux régions.

C'est dans un souci d'harmonisation de ligne d'action fidèle au choix politique et de développement du Maroc propre à la gouvernance démocratique articulée à la régionalisation avancée, de la nécessité d'une écoute des souffrances des femmes, attentive aux spécificités régionales, que le ministère choisit ce ciblage des six régions du royaume pour mener sa campagne nationale déclarée officiellement à Rabat le 25 novembre 2013.

Le ciblage géographique et territorial a concerné six régions du pays, l'organisation d'évènements rencontres-débats dans le nord à Tanger, l'oriental à Oujda, le centre à Fès, l'ouest à Casablanca capitale des usines à prédominance du salariat féminin, à Agadir et enfin avec une clôture de l'évènement régionale à Laayoune dans le sud.

Il faut souligner par ailleurs, que le choix des femmes salariées comme cible prioritaire de la campagne nationale de lutte contre la violence, est venu corroborer l'orientation globale et les priorités soulignées établies par le gouvernement actuel et le ministère à charge de la promotion de l'égalité de genre, partant et de son plan stratégique général et de son plan gouvernemental de l'égalité « Iqram » 2012-2016.

Ces deux feuilles de route et de travail du ministère s'articulent autour d'un des plus importants objectifs qui vise l'autonomisation économique et sociale des femmes marocaines.

Ainsi, à l'occasion du dix (10) octobre, journée nationale de célébration des acquis en droits des femmes marocaines et d'annonce des perspectives pour leur renforcement, furent déclarés autant les besoins que les actions engagées à la lumière des perspectives identifiées, pour asseoir cette autonomisation socioéconomique des femmes, particulièrement celles salariées ou entrepreneures en herbe ou déjà lancées.

C'est autour de cette deuxième occasion relative à la conduite de la onzième campagne nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes, de souligner l'intérêt exprimé pour pallier à la violence fondée sur le genre sous toutes ses formes en tant qu'entrave à l'autonomisation socioéconomique des femmes salariées.

La motivation et la volonté de promouvoir les initiatives économiques des femmes marocaines et de préserver leur dignité et de leur assurer protection, conditions de choix humain essentiel et un des déterminants les plus importants de leur épanouissement humain et leur autonomisation.

La volonté du ministère va au-delà de la promotion des initiatives économiques des femmes marocaines pour épouser le souci de préserver leur dignité et leur assurer protection. Deux conditions à satisfaire tout d'abord en termes d'une condition d'un droit humain fondamental à satisfaire et en deuxième lieu en tant que garant d'épanouissement humain et facteur structurel d'un réel et juste épanouissement des femmes.

La sensibilisation-conscientisation quant aux conséquences néfastes de la violence à l'encontre des femmes, figure comme ligne directrice de l'organisation de la campagne nationale au niveau des régions. Néanmoins, cette cible se double de l'objectif et de la préoccupation de pouvoir réfléchir, débattre et analyser les vécus de cette catégorie des femmes salariées à travers l'état des lieux propres aux multiples formes de violence qu'elles subissent.

Aussi, le choix d'élargir le débat à ce propos aux régions, dans la visée de son enrichissement et de son élargissement de façon objective aux spécificités régionales, a eu pour conviction et vision corollaires le recours à l'action sectorielle en tant que pôles sociaux regroupant le MSFFDS, l'Entraide Nationale et l'Agence du Développement Sociale.

Cette option fut appréciée par l'ensemble des acteurs-actrices régionaux, locaux, représentant(e)s gouvernementaux et de la société civile et du secteur privé, qui ont pris part aux différentes rencontres et y ont participé.

Ce faisant, le plus grand effet de cette campagne «Stop à la violence contre les salariées», fut l'interaction fructueuse de plus de 700 acteur-actrices locaux (400 mobilisés par l'Entraide Nationale et 300 par l'Agence de Développement Social), lesquels font perdurer cette mobilisation et en élargissent le débat, en termes d'échange, d'action envers des perspectives non lointaines d'éradication de toutes les formes de discrimination et de

violence contre les femmes marocaines et avec le concours synergique des efforts de tous et de toutes.

C'est à ce défi qu'a référé Madame Bassima Hakkaoui, Ministre de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du développement Social, (Conférence finale de la onzième campagne de lutte contre la violence), alors qu'elle présentait les résultats les plus saillants des rencontres régionales. Elle s'est ainsi exprimée sur «l'insistance réitérée lors de toutes les rencontres régionales sur la nécessité d'encourager et de capitaliser les efforts de la société civile dans le domaine de la défense des droits des femmes salariées dans l'ensemble». Madame la Ministre a enchaîné en soulignant le positionnement propre du ministère quant à cet aspect, en disant : «Permettez-moi d'affirmer encore une fois l'importance extrême que nous consacrons aux initiatives associatives, autant de développement que de plaidoyer pour les droits, et ceci demeure en accord avec l'esprit de coopération sur lequel se fonde les initiatives gouvernementales. Le besoin de mobilisation collective en matière de protection des droits des femmes salariées, de la part des associations féminines et des syndicats est grand. Ce besoin s'exprime à travers l'intégration des questions de droits des femmes salariées dans les plaidoyers et à travers la mise en agenda de leurs dossiers revendicatifs. Plus, il est question de réserver un espace conséquent au labeur, à l'action et à l'encadrement au profit des femmes salariées eu égard au fait qu'elles contribuent avec une part importante à la structuration de l'économie nationale, voire à toute la société.»

Introduction

A cette campagne de lutte contre la violence adressée spécifiquement aux femmes salariées et particulièrement dans six régions du Maroc, un objectif global principal a été fixé, à savoir l'enclenchement d'un processus de mobilisation des acteurs-actrices locaux autour des modalités d'éradication de la violence fondée sur le genre dans le lieu de travail ; leur incitation à appuyer les initiatives communes et l'approfondissement du regard porté aux procédures juridiques à même d'assurer protection et lutte contre toutes les formes de cette violence.

La campagne a visé d'autres objectifs subsidiaires précis en mettant l'accent sur l'identification des obstacles d'ordre juridique et organisationnel quant aux mécanismes d'opérationnalisation de la matière juridique disponible et notamment des lacunes juridiques de protection et de prévention à combler.

Les rencontres organisées ont porté aussi une attention particulière aux différentes initiatives associatives, institutionnelles ou celles engagées par le secteur privé, qui aspirent mettre fin aux violences dont souffrent les femmes salariées et de les en protéger.

Cet élan pris, cherche ainsi à mettre en exergue les orientations stratégiques susceptibles de permettre la capitalisation, le soutien et la généralisation des pratiques probantes et efficaces dans ce domaine.

Les rencontres ont concerné six régions du territoire national et l'évènement a pris corps dans les villes suivantes : Tanger, Oujda, Fès, Casablanca, Agadir et enfin Laayoune. L'annonce du démarrage officiel de la campagne a été faite à Rabat le 25 novembre, prenant son cours par la suite à l'échelle des six régions du 26 novembre au 5 décembre (voir programmes en annexe). Le couronnement des six rencontres régionales s'est fait par la présentation des résultats saillants de la campagne par l'évènement de clôture à Casablanca, la ville symbole de l'économie par excellence, le 12 décembre 2013.

Le point fort le plus remarquable des six rencontres régionales fut l'importance de la représentativité des participant(e)s par région, à savoir des acteurs-actrices locaux des services régionaux des secteurs gouvernementaux concernés, des organisations des droits humains, des associations agissant dans le domaine des droits des femmes et de lutte contre la violence à leur encontre, des cellules ou unités institutionnelles d'accueil des femmes victimes survivantes de violence, des syndicats, facultés et centres d'études et de recherche, quelques entreprises privées et enfin des représentant(e)s des médias et presse nationaux.

Les témoignages de certaines salariées ayant subi différentes formes de violence (Tanger, Fès, Laayoune, Agadir) ont donné une dimension humaine et de plaidoyer direct, qui a attesté à travers l'image vivante et le timbre de la voix de l'ampleur des souffrances que vivent ces dernières en termes de discriminations sexistes et des pratiques de violence, économique, sexuelle, morale, psychologique et parfois physique, accentuée d'atteinte d'humiliation verbale.

L'autre singularité de cette onzième campagne nationale de cette année 2013, c'est l'implication du Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du développement Social, l'Entraide National et l'Agence du Développement Social en tant que pôle social global. Des pôles sociaux qui participent partant d'une vision unifiée autour de la violence fondée sur le genre établie comme un défi social, politique, humain et de droits fondamentaux. Ainsi, l'Entraide Nationale a veillé sur l'organisation de trois rencontres, mobilisant quatre cent (400) acteurs et actrices dans les villes de Tanger, Agadir et Laayoune ; alors que l'Agence de Développement Social a assuré l'organisationnel des journées d'études d'Oujda, Fès et Casablanca en organisant la participation de trois cent personnes.

L'organisation globalement mixte sous forme de panels et de communications d'ouverture et de réflexion soumises au débat et d'atelier de travail participatif, a permis la convergence et le recoupement des points de vue partant d'angles d'approche différents, ce qui a garanti un débat riche et la proposition de recommandations diverses et complémentaires.

La présentation des expériences de terrain et du travail quotidien avec les salariées violentées et survivantes aux violences, a démontré de la pertinence du choix de la dimension du régional. Le fait d'aborder les différentes initiatives auprès de ces femmes, a laissé voir les vécus réels et quotidiens et celui des intervenant(e)s en matière de lutte contre ces violences. Il a tout particulièrement aidé à dévoiler le potentiel des ressources humaines employées et des pratiques citoyennes dans ce domaine et qui fait appel à un effort de capitalisation et de diffusion.

Une autre plus-value a concerné les acteurs qui ont couvert à peu près une vingtaine d'éléments thématiques de réflexion avec une référence globale à six axes principaux. L'axe juridique, celui de l'intervention de la société civile, ont constitué successivement les deux des plus importants, avec respectivement six et cinq séances de débat. Il s'ajoute à cela des interventions de définition de la violence et d'autres relatives à l'état des lieux alarmant du phénomène à travers entre autres les données chiffrées de l'enquête de prévalence menée par le Haut Commissariat au Plan en 2009.

Ainsi, les axes se sont présentés comme suit :

- Cadres juridiques nationaux et internationaux adoptés et ratifiés par le Maroc, de prévention, protection, les mécanismes y afférents et l'état des lieux d'applicabilité;
- Stratégie du Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement Social et ses différents mécanismes de lutte contre la violence à l'égard des femmes et de celles salariées en particulier.
- Rôles et expériences du Conseil National des Droits de l'Homme dans le domaine de la protection des salariées violentées;
- Rôles et expériences des cellules ou unités institutionnelles gouvernementales en matière d'aide aux femmes salariées frappées par la violence;

- La société civile : initiatives, approches et pratiques à la lumière des acquis et des obstacles inhérents aux champs de la prise en charge des femmes, parmi lesquelles les salariées victimes survivantes de violence;
- Manifestations de la violence contre les salariées à travers des expériences d'intervention de terrain, des espaces de travail précis et des témoignages vivants;

Les conclusions et résultats saillants et des plus importants de ces rencontres, viennent affirmer la valeur constructive de l'échange et les perspectives d'une convergence participative prometteuse. Et, il faut souligner ici que l'ensemble des acteurs-actrices a été fidèle au rendez-vous évènementiel, quoique certaines représentativités se soient révélées timides, particulièrement dans le cas du secteur privé.

Il est certain qu'à ce propos, la mention invitation de la Ministre, Madame Bassima Hakkaoui, dans son allocution lors de la rencontre de clôture de Casablanca le 12 décembre 2013, appelant la Confédération Générale des Entrepreneurs du Maroc (CGEM) à s'impliquer, et exprimant le vœu de voir une participation plus soutenue des forces du secteur privé dans ce champ social des droits sociaux et de développement en lien avec la lutte contre la violence fondée sur le genre.

Le constat global retenu souligne le fait que les femmes salariées ayant été victimes et ayant survécues à ces différentes formes de violence sont des salariées des usines du textile et du vestimentaire, du secteur des services et des ouvrières agricoles. Ces violences subies sont d'ordre économique comme l'exploitation par le travail avec des salaires maigres et inadéquats ; d'ordre juridique comme la non déclaration à la Sécurité Sociale et l'obstruction de toute activité syndicale; sexuelle en termes de harcèlement sexuel et d'exploitation de l'autorité aux fins d'exploitation sexuelle, morale comme les injures, l'humiliation et la privation des droits à la reconnaissance de la contribution et de la production et enfin d'ordre psychologique qui a pour conséquence des difficultés psychiques telles l'insomnie, les angoisses et les idées noires et la perte de l'estime de soi.

Ce faisant, le secteur premier qui est directement concerné par cette réalité des salariées est le secteur privé avec toutes ses composantes et organisations ainsi que les secteurs gouvernementaux qui en sont théoriquement ses partenaires privilégiés à l'instar du Ministère du Commerce et de l'Economie Numérique et celui de l'Emploi et des Affaires Sociales.

Considérant la dimension de l'égalité de genre et des droits fondamentaux comme une ligne gouvernementale globale et notamment de l'acteur civil, elle doit trouver son expression effective dans l'entreprise citoyenne, engagée juridiquement et socialement à ce propos.

Cette obligation ou conviction a été confirmée par la présence symbolique du Ministre de l'Emploi et des Affaires Sociales lors de la rencontre de partage des résultats de la campagne à Casablanca. Ce mot, prononcé à l'occasion, a souligné la complexité des rapports employeurs-employé(e)s, particulièrement pour les femmes salariées et ce à l'échelle du tissu économique dans sa globalité. Il a rappelé que la protection des droits des salariées et de toutes les formes de violence qu'elles subissent a un rapport étroit et organique avec le parachèvement et l'enracinement du processus de la démocratisation et de la construction d'un Etat de droits fondamentaux garantis par la suprématie des lois. De même et dans la même orientation de la responsabilité-responsabilisation communes de tous quant à la nécessité de lutte contre la violence fondée sur le genre, qui notamment s'abat sur les femmes salariées, le ministre n'a pas omis d'indiquer la légitimation de la nécessité de l'action publique et de l'implication en la matière telle que stipulé dans la constitution de 2011.

L'appel à l'égalité de genre et des opportunités de fait, le devoir de préserver l'intégrité physique, morale et psychologique, la nécessité d'assurer la protection contre les formes de violence, est une incitation obligeante. L'obligation incombe aux responsabilités et engagements établis au nom de la loi constitutionnelle la plus suprême, qui institue l'intégration de tous dans le système international des droits de l'Homme et rend accessible l'effort de l'opérationnalisation des clauses et matières juridiques nationales et internationales, desquelles il faut compter les droits socioéconomiques

et culturelles et le droit d'être indemne de toute atteinte par une des formes de violence ou d'en être menacé(e)s.

Pour le Ministre de l'Emploi et des Affaires Sociales, Monsieur Abdesslam Seddiki, cette volonté obligeante doit aller au-delà de ce défi dans la mesure où le gouvernement a adopté le plan stratégique de l'égalité «Icram», tous secteurs et parties concernés confondus dont le secteur privé. Ainsi, l'ensemble de ces acteurs est tenu, chacun partant de son positionnement et champ d'action, par l'obligation de donner contenus et effectivités à l'axe «non discrimination dans l'emploi et conciliation entre vie privée et vie professionnelle».

Dans la même ligne d'idée et de vision, le mot prononcé par le secrétaire général de la Délégation Ministérielle chargée des Droits de l'Homme, Monsieur Abderrazak Rouan et au nom de Monsieur le Délégué Ministériel, a mis en exergue cette préoccupation partagée tripartite Royale, gouvernementale et civile propre aux droits des femmes. Il a par ailleurs mis l'accent sur la nécessité d'inclusion de la dimension des droits humains fondamentaux dans les politiques publiques, ligne stratégique centrale au cœur de l'œuvre de la Délégation Ministérielle chargée des Droits de l'Homme.

Il s'avère que les espaces et opportunités d'applicabilité des droits fondamentaux des femmes et d'éradication de la violence, qui les touche sont vastes et encadrés, ils attendent juste une opérationnalisation effective et accélérée.

Il en atteste les garanties assurées par la nouvelle constitution, la levée des réserves sur la convention d'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), en plus des différents engagements pris par le Maroc au niveau Onusien et international. Ces instruments ont balisés le chemin d'accessibilité à l'égalité de genre factuelle et à une société marocaine qui ne tolère aucune forme de violence à l'égard de ses femmes.

Cet ensemble d'acquis n'attend selon la Délégation Ministérielle chargée des Droits de l'Homme, que le concours d'efforts des divers acteurs afin qu'une harmonisation et une capitalisation puissent être conclues, tout en promouvant toutes les initiatives constructives, à la tête desquelles celle de lutte contre la violence à l'appui de la consolidation des droits des femmes, parmi elles celles salariées et ce à travers les multiples () leviers et supports, dont particulièrement les politiques publiques.

L'intérêt incessant de la capitalisation prend son plein sens de cet événement de la onzième campagne, qui s'insère dans une durée de vie d'une décennie et demi, que compte aujourd'hui la tenue de dix autres campagnes nationales (1998-2013). Une campagne qui s'est caractérisée par son ouverture et ciblage d'une catégorie de femmes des plus vulnérables. Une campagne qui a notamment ouvert le dialogue et enclenché le débat à travers différentes régions du Royaume avec tous les concerné(e)s, les acteurs-actrices et le public en général autour du fléau pandémique de la violence à l'égard des salariées.

En effet, et comme l'a souligné le mot de Monsieur Abdel-Ilah Yaacoubd, au nom du Fonds des Nations Unis pour la Population (FNUAP) et de sa Représentante, Madame Mieko Yabuta, le Maroc accuse un capital d'actions en matière de lutte contre la violence fondée sur le genre, constat établi selon l'étude d'évaluation réalisée par le FNUAP. Il a ainsi indiqué que le Maroc «est un des rares pays arabes qui a'ouvré pour l'élaboration d'une stratégie nationale de lutte contre la violence fondée sur le genre, l'unique pays arabe qui a initié le chantier de la réforme du système judiciaire et a formulé des clauses juridiques qui incriminent certaines formes de violence comme le harcèlement sexuel. Il est parmi les rares pays arabes ayant marqué un pas concret dans le champ de l'offre de services aux femmes victimes de cette violence, il est parmi un nombre très infime de pays qui a mené une enquête de terrain et à l'échelle nationale sur la prévalence de cette violence fondée sur le genre et en a diffusé des indicateurs, des études sur le phénomène. Le Maroc est enfin le pays qui a pris l'initiative de procéder à la collecte des données et à mettre en place un observatoire sur cette violence».

Il est certain et selon toujours les propos de la Représentante du FNUAP que le Maroc est amené à lancer d'autres défis comme la question du «mariage des mineures», «les grossesses hors mariage» et d'autres problèmes inhérents à d'autres formes de violence fondée sur le genre. Néanmoins, cet évènement de la onzième campagne nationale, notamment avec le gouvernement actuel, qui avec cette initiative du pôle social tripartite, le Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement Social, l'Entraide Nationale et l'Agence de Développement Social, investit un chantier de labour bien ciblé et avec une approche globale, des salariées violentées.

La violence à l'égard de la salariée à travers des exemples de lieu de travail

Traits saillants du profil du salariat féminin et salariées

La définition juridique du «salarié(e)» et partant de l'article 6 du Code de Travail, se décline comme suit : «Est considérée comme salariée toute personne qui s'est engagée à exercer son activité professionnelle sous la direction d'un ou plusieurs employeurs moyennant rémunération, quels que soient sa nature et son mode de paiement. Est considérée comme employeur, toute personne physique ou morale, privée ou publique, qui loue les services d'une ou plusieurs personnes physique.»

Dans l'ensemble d'une population active et une moyenne globale de l'activité de 48% en 2012, les femmes représentent (15 ans et plus) -selon le type d'activité exercée-, 26,1%. Cette moyenne se différencie entre le milieu urbain qui enregistre 19,5% face à 32,8% pour celui rural (Femmes marocaines en chiffres, Haut Commissariat au Plan, 10 octobre 2013, source de base : enquête nationale sur l'emploi).

Il est déductible de ces données chiffrées que malgré la sortie de plus en plus massifiée des femmes au marché du travail; alors qu'elles ont toujours travaillé au sein de leur foyers, et ce depuis le début de l'indépendance, leur participation, trahissent une moyenne encore faible et stagnante avec 23% en 2013. L'accès progressif à l'emploi salarié a concerné plus le milieu urbain, sachant que les femmes rurales ont toujours été une main d'œuvre active et productive sans qu'il y ait reconnaissance de leur travail car globalement il n'est pas rémunéré.

Le salariat féminin atteint donc 20,3% et se déploie plus dans le secteur privé avec 25,5%. Ce secteur emploie plus dans le milieu rural avec 33,2% contre seulement 16,6% de salariées urbaines. Cet écart de presque la moitié se comprend aisément à la lumière du taux de salariat féminin rural qui atteint 51,0% (2003), et qui est plus important dans l'activité dite «aides agricoles familiales», avec un chiffre des plus importants de 57,3%. Les coopératives et les associations pour l'emploi constituent les espaces de

travail les moins importants en ce qui concerne le salariat féminin avec juste un taux de 12%.

Outre cela, les domaines de travail investis par les salariées se révèlent à travers des chiffres de 2012 en nette régression. Le secteur du textile et du vestimentaire en tant que secteur qui absorbe le plus de salariat féminin, n'a pas dépassé 49,2%, celui des services sociaux au profit de la collectivité ou la communauté, champ d'emploi féminin par excellence et qui réfère aux tâches traditionnelles des femmes, enregistre 41,16%. Dans ce dernier domaine, c'est encore l'hôtellerie et la restauration qui viennent en tête avec 20,1%, alors que celui recrutant les artisanes qualifiées dans des métiers d'artisanat ne représente que 14,2%.

La lecture de ces données à la lumière de certains faits ou «vérités» sociaux, devient plus approfondie et plus qualitative. Le Maroc compte alors selon les chiffres annoncés par le Haut Commissariat au Plan (HCP, 10 octobre 2013) 19,9% au niveau national de femmes cheffes de famille se composant de trois membres (2012) contre 16,3% pour les hommes. La dimension territoriale parle d'une autre vérité avec 20,5% de femmes subvenant seules aux besoins d'un foyer de trois membres et qui est de 18,6% dans le milieu rural.

Ce dernier phénomène dévoile un changement social et se présente comme fait relativement nouveau pour la société marocaine encore empreinte d'un passé proche de traditionalisme culturel et social. Ce phénomène pose en lui-même un défi social face à de multiples visages d'une résistance culturelle. Ces résistances rendent difficiles la vie des salariées, amenées à gérer et la nécessité, voire le devoir de subvenir aux besoins matériels de leurs familles et les nouveaux rôles non habituels et qui sont plutôt publics et extra-domestiques frappés de stéréotypes.

Cet état de fait devient plus complexe dans le cas des femmes célibataires cheffes de famille, qui représentent 6,8% avec respectivement 3,3 % en milieu rural et 8,2 % en milieu urbain. Parmi ces cheffes de foyer célibataires, des divorcées avec 11,1%, des veuves avec un taux élevé de 55,1%. Sachant que les célibataires vivant seules et qui sont salariées (42,8%) avec des

familles à prendre en charge à raison de 42,8%, sont dans leur majorité dans le rural avec 36,2% face à celles vivant dans les villes avec 20,3%.

En somme, le regard donné à l'appui de l'état des lieux chiffré des six régions concernées par la campagne, permet de notifier deux «vérités» ou faits majeurs :

- Les écarts territoriaux quant au salariat féminin ;
- La régression du taux du salariat féminin entre 2000 et 2012.

Ainsi, c'est la région du Sous Massa Draa qui abrite la ville d'Agadir, qui enregistre la moyenne la plus élevée de l'année 2012, 33,6 % avec une baisse par rapport à l'année 2000 qui avait enregistré 35,2%.

La région de Fès Boulmane marque 21,3% pour ses salariées actives, qui représenteraient pourtant 29,2% en 2000.

La grand Casablanca, théoriquement la région urbaine qui compte la ville économique qui offre le plus d'opportunités d'emploi, a vu le nombre de ses salariées diminuer. Elles perdront leur emploi ou y accèdent de moins en moins pour passer de la moyenne de 27,8% en 2000 à juste 19,0% en 2012.

La même remarque s'appliquerait à la région de Tanger-Tétouan, qui et en dépit de l'essor économique que connaît cette région, elle fléchit dans le domaine du salariat féminin. Sachant que ce mouvement économique de la région du nord réfère au secteur industriel (automobile, etc.), qui dans la réalité intéresserait plus les hommes que les femmes. C'est le secteur du textile et du vestimentaire qui reste le terrain salarié de prédilection des femmes mais avec un chiffre faible de 13,1% (2012) et qui s'est affaibli à comparer avec l'année 2000, alors qu'il représentait 19,1%. Il est certainement vraisemblable que la crise financière de 2007 et celle économique de 2008, en plus de la régression dont a souffert le secteur du textile auparavant, expliqueraient cet état.

La région de l'Oriental dont la ville d'Oujda, ne s'éloigne pas de cette situation car elle n'excède pas à propos du salariat féminin 13,8% en 2012 avec une nette baisse par rapport à 2000 alors qu'elle constituait une moyenne importante à comparer avec celle nationale-, à raison de 22,4%. Nous manquons de données pour la région de Lagouira Laayoune.

Ces chiffres traduisent la réalité des vulnérabilités, qui comptent des souffrances économiques et sociales, qui certainement s'intensifient de part les pratiques de violence fondée sur le genre avec ses multiples formes selon le milieu de travail donné. De même, ces chiffres dévoilent l'absence des droits socio-économiques au regard de l'inaccessibilité à des domaines de travail autres qui enregistrent des salaires plus importants et qui restent un privilège réservé aux hommes.

Ces données chiffrées permettent aussi de déduire que les différents champs de travail et selon leur importance, ils constituent un nid de vulnérabilité et d'instabilité. Les domaines qui englobent ces champs souffrent souvent à l'échelle nationale, des fluctuations du marché du tourisme ou celui international de la consommation du textile et vestimentaire, lequel ne cesse de se compliquer sous l'influence de la concurrence internationale liée à l'offre de la main d'œuvre uvre à salaire dérisoire et le plus souvent féminine.

Enfin, les aléas climatiques et celles relatives au marché de l'export vers l'Europe des produits agricoles dont prioritairement les légumes et les agrumes qui nécessitent la récolte, le nettoyage, l'emballage, tâches féminines par excellence, altèrent aussi la stabilité de l'emploi du salariat féminin. L'ensemble de ces domaines se caractérise par des salaires les plus bas, notamment par les écarts de salaires les plus importants, à l'exemple de l'ouvrier agricole qui touche le plus souvent un salaire plus élevé que celui de l'ouvrière agricole.

Avec ces facettes rudes et multiples s'ajoute la violence qui rend la citoyenneté des femmes salariées plus complexe et leur souffrance plus intense.

Autour des manifestations de violence à l'égard des ouvrières agricoles, des usines et des artisanes salariées

C'est le corps de la salariée qui est souvent cible de violence par la pratique du harcèlement sexuel, violence sexuelle qui semble presque articulée à leur vécu quotidien, à travers les chemins d'accessibilité au lieu de travail, dans les transports en commun et dans les différents espaces, qu'il s'agisse d'un champ agricole, d'une usine ou d'une unité hôtelière.

Partant aussi des représentations stéréotypées des rôles sociaux de genre, le travail des salariées est souvent approché en dépit de sa variété et des différents niveaux de ses prestations, comme moindre et diminué. Cette perception négative engendre une discrimination salariale observable par les bas salaires et inadéquats aux services rendus.

Cette conséquence quant à la rémunération s'ajoute à la discrimination relative à l'iniquité des écarts des salaires entre les hommes et les femmes, ces dernières qui le plus souvent reçoivent un salaire plus bas dans le cas même d'un travail similaire.

Les femmes, population active vitale du salariat marocain, elles demeurent des plus privées de la sécurité sociale, du droit à un contrat de travail qui protège leurs droits et de l'obligation d'avoir une carte de travail.

S'agissant des salariées, c'est rare que l'horaire légal de travail soit respecté, avec souvent un vécu de journées de travail rallongées sans indemnisation pour les heures supplémentaires, et même des fois reconnus et déclarés, elles n'en perçoivent pas leurs dus.

Outre cela, l'âge légal de travail n'est pas non plus respecté et un lourd silence voile le travail des jeunes filles mineures dans les domaines agricoles et par dans certains cas au sein des usines.

Les conditions sociales des femmes salariées à besoins spécifiques ou mères d'enfants à handicap ne sont pas considérées. Il est de même souvent observé un vécu quotidien empreint de violence morale en lien avec les conditions de travail. Souvent, les conditions sanitaires les plus élémentaires, le contrôle et le suivi médicaux font défaut.

Les services sociaux à prévoir dans les lieux de travail sont très insuffisants, comme les espaces réservés pour le besoin de l'allaitement de l'enfant nouveau-né, les crèches pour les enfants en bas âge, les bureaux ou cellules des soins d'urgence et d'autres services sociaux et d'écoute.

La sécurité et la protection dans l'espace immédiat à la sortie du travail ne sont pas assurées pour les salariées. Les ouvrières des usines et celles agricoles sont souvent menacées dans la rue de viol, d'harcèlement sexuel, les agressions physiques, alors qu'elles partent tôt à leur travail ou qu'elles le quittent tard la nuit.

Le défaut de la disponibilité des moyens de transport qui respectent les normes de sécurité humaine, particulièrement pour les salariées agricoles qui empruntent généralement des moyens de transport informels sans autorisation légale, est un autre maux dont souffrent les salariées. Avec ce lot, d'autres facteurs socioéconomiques interfèrent dans la rudesse et la prédominance de la violence dont sont victimes les salariées.

La pauvreté et la vulnérabilité avec toutes ses manifestations, analphabétisme et chômage à taux très élevés parmi les rangs des femmes, approfondissent la réalité du silence sur les violences vécus dans le mutisme et l'angoisse permanents.

Cet état des lieux, n'exclue aucun domaine, voire il peut être plus aggravé dans certains espaces de travail. Il apparait que les ouvrières agricoles, que ça soient celles considérées comme des aides agricoles familiales et qui ne perçoivent pas de salaire ou celles travaillant comme ouvrières agricoles salariées ou artisanes salariées, sont plus complexes dans la mesure où les conditions les plus primordiales qui déterminent le rapport qui lie l'employée à l'employeur sont quasi absentes.

Cadre juridique entre acquis et insuffisance

Cadre juridique international et national

Parmi divers mécanismes de travail de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), que le Maroc a adoptés (62 conventions), en figure plusieurs ratifiées et en grande partie rendues effectives, qui sont en lien direct avec les femmes dans le domaine du travail.

A la tête de ces conventions, il y a celle relative à l'âge minimum d'autorisation au travail, n° 138 de l'année 1973 et qui fut appliquée le 12 novembre 1976, ratifiée par le Maroc le 6 janvier 2000. Cette convention interdit le travail des enfants, filles et garçons en sa basant sur la condition déterminante de la fin de scolarisation obligatoire et dans tous les cas de figure qui ne le tolère que jusqu'à l'âge de quinze ans (15 ans) comme âge tranchant. Sachant que les travaux qui constituent des risques pour la santé et la maturité de l'adolescent(e)s, ne sont acceptés qu'à partir de l'âge de dix huit ans (18 ans).

Il est opportun de faire mention ici d'une convention que le Maroc a signée le 13 avril 2011, la convention numéro 138 (C138) relative à la protection de la maternité. Cette convention non encore rendue effective, elle institue le droit à un congé de maternité de quatorze semaines (14).

Une autre convention, plus récente, peut être citée, celle propre à la nécessité d'établir le salaire minimum n° 131 de l'année 1970 (C131), ratifiée par le Maroc le 16 mai 2013, mais qui n'est pas encore appliquée. Il faut rappeler ici que dans un Maroc à vocation agricole, l'obligation de définir une base salariale nationale dans le domaine agricole, est incluse dans une convention adoptée depuis longtemps et ratifiée le 14 octobre 1960, convention de détermination du salaire minimum dans l'agriculture n° 099 de 1951 (C099).

Il est certain que le Maroc est concerné par deux anciennes conventions en tant que mécanismes de travail de l'OIT, établies spécifiquement pour prohiber certains travaux pénibles et qui présentent des risques et des dangers pour la santé et la sûreté des femmes. Il s'agit de la convention

propre au travail de nuit de 1934 et qui fut ratifiée très tôt par le Maroc le 13 juin 1956 (C04) et adoptée le 20 septembre 1956.

En plus de cet ensemble, d'autres conventions s'appliquent aux femmes salariées et ce sont bien des conventions propres à la gouvernance du champ de travail, ses rapports, droits et devoirs de chaque partie impliquée et concernée, ou des conventions plutôt techniques et celles de base plus générales.

Ainsi, l'élaboration du Code de Travail (dahir n° 1-103(49) du 11 septembre 2003; loi 65-99 du 6 mai 2004), va venir se greffer et structurer cette assise constituée de mécanismes internationaux adoptés par le Maroc dans le domaine du travail. Ce code est aussi mis en place pour répondre aux besoins et revendications du salariat au niveau interne et national, desquels figuraient des attentes incessants des femmes ouvrières, employées dans le secteur public, des salariées du secteur privé.

Il est certain qu'un des points des plus importants institués par ce code, c'est sa notification de la nécessité d'instaurer une loi cadre spécifique aux salariées employées chez le particulier (article 4), l'autre matière aussi importante figure dans l'article 9 tel que révisé en 2011. Cet article 9 est consacré à la question de la discrimination et de certains déterminants du travail et de ses conditions en termes de droits. Cet article englobe plusieurs éléments qui concernent la réalité des salariées :

«Est interdite toute atteinte aux libertés et aux droits relatifs à l'exercice syndical à l'intérieur de l'entreprise, conformément à la législation et la réglementation en vigueur ainsi que toute atteinte à la liberté de travail à l'égard de l'employeur et des salariés appartenant à l'entreprise. Est également interdite à l'encontre des salariés, toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, le handicap, la situation conjugale, la religion, l'opinion politique, l'affiliation syndicale, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, ayant pour effet de violer ou d'altérer le principe d'égalité des chances ou de traitement sur un pied d'égalité en matière d'emploi ou d'exercice d'une profession, notamment, en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, le salaire,

l'avancement, l'octroi des avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le licenciement. Il découle notamment des dispositions précédentes :

- 1° le droit pour la femme de conclure un contrat de travail ;
- 2° l'interdiction de toute mesure discriminatoire fondée sur l'affiliation ou l'activité syndicale des salariés;
- 3° le droit de la femme, mariée ou non, d'adhérer à un syndicat professionnel et de participer à son administration et à sa gestion.» (Article 9).

Il existe d'autres clauses qui intéressent les salariées tout aussi importantes, comme l'article 23 qui stipule le droit à l'alphabetisation et à la formation continue. Cette matière réfère à la question du renforcement des capacités des salariées et de leur autonomisation. L'article 24 qui suit, porte sur les mesures «nécessaires afin de préserver la sécurité, la santé et la dignité des salariés « que l'employeur doit prendre, parmi les plus essentiels «[...] le numéro d'immatriculation à la Caisse nationale de sécurité sociale[...]»

Il est notamment appelé selon le même article à désigner «l'organisme d'assurance les assurant contre les accidents de travail et les maladies Professionnelles», pour les salariées.

Un simple regard qui focaliserait sur juste une part des souffrances des femmes qui travaillent en général, de celles salariées ouvrières au vu de la vulnérabilité de leurs domaines de travail très peu structurés juridiquement, permet de voir et en toute évidence le vécu du harcèlement sexuel.

L'article 40 est considéré comme un point de force qui caractérise le code du travail de 2004 et qui coïncide avec l'adoption du Code de la famille de 2004 et de la révision du Code Pénal. Cet article désigne de façon explicite la violence du harcèlement sexuel dans le lieu de travail aux côtés d'autres violations et stipule qu'ils : «Sont considérées comme fautes graves commises par l'employeur, le chef de l'entreprise ou de l'établissement à l'encontre du salarié [...]» Ainsi, et parmi d'autres fautes, est mentionné «la pratique de toute forme de violence ou d'agression dirigée contre le salarié.»

De même, le code de la famille n'a pas omis de considérer le congé maternité dans l'article 54 comme souligné également dans les articles 153 et 154.

La constitution de 2011, en tant que loi suprême du pays ; va corroborer et enraciner le droit au travail «digne» garanti par la loi en ce qui concerne les droits et devoirs. Il a par ailleurs insisté sur le fait d'asseoir dans toutes les sphères de la vie et pour toute personne, homme et femme, citoyen et citoyenne, à la base de la non discrimination sexiste, les droits fondamentaux et intégrales aux femmes, civiles, politiques, économiques, sociales, culturelles et environnementaux (article 19...).

La constitution va notamment mettre l'accent dans l'article 22 sur la question de la violence « Il ne peut être porté atteinte à l'intégrité physique ou morale de quiconque, en quelque circonstance que ce soit et par quelque personne que ce soit, privée ou publique. Nul ne doit infliger à autrui, sous quelque prétexte que ce soit, des traitements cruels, inhumains, dégradants ou portant atteinte à la dignité. La pratique de la torture, sous toutes ses formes et par quiconque, est un crime puni par la loi.»

Lacunes juridiques et insuffisances d'application :

En dépit de la disponibilité du Code de travail qui organise les droits et devoirs des employeur(e)s et employé(e)s avec toutes les lacunes qui y sont décelables, la question de son application interpelle quant à la faiblesse d'effectivité et la négligence des aspects préventifs, voire tout simplement opérationnels.

Les différentes rencontres régionales ont permis la mise en exergue de divers problèmes que vivent les salariées et qui touchent directement ce qui est susceptible d'être nommé comme un manquement juridique, voire une insuffisance de la matière juridique relative aux droits, et dont celui de ne subir aucune forme de violence fondée sur le genre ou d'en être menacée.

Les résultantes de ces rencontres mettent à jour l'ensemble des formes de souffrance et des difficultés que vivent les salariées. Elles ont mis en avant deux situations juridiques principales:

- 1) Situations de violence disposant de réponses juridiques préventives, punitives et coercitives des code de travail et inscrites dans des instruments conventionnels de l'organisation internationale du travail ratifiées sur le plan national, mais qui ne sont pas encore appliquées ;
- 2) Situations de violence, de difficultés et d'abus subis par les salariées manquant de dispositions juridiques et qui constituent des cas de lacunes juridiques.

Concernant la première situation, différentes cas de figure sont identifiés et cités :

- Refus de l'employeur du droit à un contrat et à une carte de travail;
- Non respect du droit d'adhésion et du travail syndicaux et pratique de sanction par licenciement dans le cas d'initiative d'une salariée dans ce sens;
- Non disponibilité systématisée de l'alphabétisation;
- Absence ou insuffisance des conditions sanitaires dans le lieu de travail;
- Violation du droit de se tenir à des salaires minima;
- Déjouement de l'employeur quant au droit des salariées à bénéficier de la sécurité sociale et de l'assurance;
- Renvoi abusive du travail;
- Non rémunération des heures supplémentaires de travail;
- Inégalité et iniquité des salaires entre ouvriers et ouvrières pour un même travail honoré.

Concernant la deuxième situation, les constats essentiels relevés sont :

- Imprécision de la définition -délimitation du harcèlement sexuel dans le lieu de travail, pratique qui déborde aux chemins menant

à ce lieu, d'espace public et pratiqué par l'employeur en dehors du lieu de travail, ou qui se présente comme responsable de violence répétitive au quotidien dans la rue;

- Non considération du traitement juridique des conséquences en termes de maladies dues à la nature et aux conditions sanitaires nuisibles de travail ou exploitation outrancière par le travail (pénibilité forcée);
- Insuffisance de la mesure juridique qui garantie l'égalité des chances et des opportunités en matière de promotion professionnelle, de formation et de stage;
- Non référence normative à la réussite de l'intervention du psychologue de travail dans le lieu de travail;
- Non intégration spécifiée de l'intervention du psychologue dans les cas de violences subies par la salariée dans le lieu de travail;
- Absence de tout cadre juridique, de l'intervention des associations concernées et impliquées dans l'accompagnement de la salariée violentée, à l'exemple de la possibilité de se porter comme partie civile auprès du tribunal dans les cas d'une poursuite judiciaire ou de pouvoir être auditionnée à ce propos par le délégué du travail.

Il ressort du débat, un constat majeur qui a trait à l'aspect juridique en relation avec les questions de la violence fondée sur le genre, qui révèle d'une part le manque notoire en matière d'efforts d'harmonisation de l'arsenal juridique de façon globale et de celui se rapportant à la salariée entre la juridiction nationale et l'esprit et les contenus de les conventions onusiennes des droits socio-économiques et culturels (1966). Cette adéquation se justifierait tout spécifiquement quant à la matière 6 relative au droit du travail, laquelle sera enrichie par d'autres conventions pour en faire une clause de droit au travail «digne».

Aussi, la référence au droit à une vie digne dans la même convention, accessible au prix d'un droit au travail satisfaisant et du droit à la bonne santé garantie, nécessiterait d'être légiférées de façon explicite et procédurale dans les lois nationales concernées.

Ce processus d'harmonisation qui tarde à être effectif et concluant n'a aucune justification d'autant plus que le Maroc engagé par les instruments de l'OIT, très tôt mis en place depuis 1919, qui appellent à l'obligation du respect et de l'application des droits des salarié(e)s.

La mise en application de cet engagement est d'autant plus louable car l'objectif noble et d'assurer aux salarié(e)s, en tant que personnes, d'être humains et comme est inscrit dans la convention n° 190 de l'OIT, et dans la convention onusienne citée ci-haut, une vie et un travail qui préserve la dignité d'être.

D'autre part et à propos de l'insuffisance du cadre juridique tel qu'établi à nos jours, -dont celui relatif au code du travail-, à répondre et ouvrir la complexité de la quotidienneté de la salariée dans le lieu de travail, ainsi que les différentes formes de violence qu'elle subit selon les divers lieux de travail mais aussi les catégories de salariées, jeunes filles ou femmes qui vivent les multiples visages de cette discrimination extrême de la violence fondée sur le genre.

Le retard à assurer ce cadre juridique adéquat, accentue en tant que facteur aggravant, la prévalence de cette violence. Il influence notamment la répétition, la récurrence et l'impunité.

Ce faisant, le projet 103-13 sur la violence contre les femmes, présenté par la Ministre de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement Social au gouvernement le 7 décembre 2013, constitue un horizon prometteur à même de garantir la prévention contre la violence qui s'abat sur les jeunes filles et sur les femmes parmi lesquelles figurent évidemment les salariées. Un horizon porteur notamment de la garantie d'œuvrer pour mettre fin à cette violence en termes d'un des vécus les plus durs, révélation de l'absence de l'égalité de genre et du non effectivité des droits fondamentaux et intégrales pour la moitié de l'humanité de la société.

Outre cela, il en va tout prioritairement de l'objectif principalement ultime relatif à la dignité humaine et tel que stipulé à l'échelle universelle et qui fut adopté localement par le Maroc.

En effet, le Maroc a investi et intégré la dimension de la dignité en termes d'un principe structurel profond au sein de son système principal à sources multiples ancrées historiquement et sur le plan civilisationnel. Il est par ailleurs établi que ce système de valeurs universelles demeure intégrale indivisible, non transférable, irréversible et qui ne tolère ni ajournement, ni régression.

Partant de cette importance de principe de la dignité et tel que intégré dans la globalité du système des valeurs universelles globales, sa préservation devient centrale dans toute législation et application de toute mesure juridique. Il est clair que si les droits changent en général en s'enrichissant et en se multipliant, le droit à la dignité reste permanent.

Le défaut d'un cadre juridique qui protège contre la violence à l'égard d'une salariée est une violation d'un droit devant être juridique, un non respect de la loi et une lacune juridique qui non seulement encourage à l'acte de violence mais qui surtout permet cette atteinte à la dignité.

En somme, cet état de fait juridique qui se caractérise par ses lacunes et ses insuffisances ou incapacité à répondre à des violences directes, des violations de droits, fait appel à un travail d'accompagnement et d'encadrement de l'ensemble des concerné(e)s par ce code de travail.

Il est attendu de ces acteurs-actrices d'élargir l'alphabétisation fonctionnelle juridique, de faire connaître ce code et d'en assurer un suivi évaluation afin de mesurer sa réelle contribution dans la lutte contre les différentes formes de violence que vivent les femmes et les jeunes filles salariées.

Prévention lutte contre la violence contre les salariées selon l'acteur

Le référentiel définissant la violence contre les jeunes filles et les femmes en termes de violence fondée sur le genre, pose tant au niveau de la compréhension (vision), l'approche que l'intervention, un agir selon la multi-dimensionnalité et la transversalité dans tout traitement de ce phénomène.

Ce postulat exige un travail participatif et coopératif entre les différents secteurs et acteurs concernés. Ces acteurs peuvent changer selon les situations, mais il reste que dans l'ensemble il s'agit des acteurs-actrices de la société civile, gouvernementaux, du secteur privé et parfois les partenaires internationaux.

Cette nécessité d'un travail collaboratif de l'unification du référentiel, de la vision des concepts lesquels se présentent comme des outils opérationnels. Il en va aussi de la délimitation des espaces d'intervention de chaque acteur dans l'objectif d'une garantie de coordination transversale. Cette coordination transversale reste d'une extrême importance et elle ne peut être efficace et garantie de résultats sans l'établissement des mécanismes de gouvernance (coordination-communication) et des supports de suivi-évaluation.

Acteur institutionnel gouvernemental

Le rôle principal de l'acteur gouvernemental a été défini à travers les différentes rencontres, selon le point fondamental de la volonté politique de rendre factuelle et effective l'égalité de genre et les droits fondamentaux des femmes et d'éradiquer toute violence contre les jeunes filles et les femmes, parmi lesquelles les salariées.

Ce rôle de l'acteur gouvernemental doit s'exprimer dans un double élan et une action synchrone, à savoir la déclaration de cette volonté politique et son application dans la réalité, particulièrement à travers des politiques publiques inclusives de l'approche égalité équité de genre

et un développement régional qui repose parmi ces fondements les plus essentiels, sur cette même démarche autant stratégiquement qu'au niveau de l'opérationnalisation.

Le deuxième rôle du gouvernement, fut spécifiquement établi dans la mesure du Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement Social, relative à la loi 103-13. Le ministère se doit de veiller sur les droits des femmes salariées et de contribuer à l'éradication de toutes les formes de violence dont elles souffrent, en termes d'une prérogative entrant dans son mandat, qui englobe le traitement des questions « femme » en tant que question politique et en tant que question de droit par excellence.

En plus de son rôle de coordination transversale intersectorielle de ces questions et au regard de son élaboration d'une vision et d'une politique générale de gouvernance de ce domaine à l'appui de son « plan gouvernemental de l'égalité Iqram » (2012-2016), le ministère se trouve engagé à opérationnaliser de façon globale, tout en spécifiant son action selon les mesures préconisées et prévues propre à chaque espace particulier.

Ainsi, le plan gouvernemental de l'égalité «Iqram», a réservé au volet de la violence fondée sur le genre tout un intitulé «lutte contre les formes de discrimination et de violences contre les femmes». La catégorie visée par la onzième campagne, organisée à l'échelle de six régions, constitue un objet d'action que couvrent tous les domaines investis dans ce plan, partant de son élaboration holiste, sa gouvernance intégrale, tels que déclarés et tels que prévisionnellement ils seront opérationnalisés.

Certains champs concernent les femmes salariées, dont principalement le sixième domaine : «autonomisation économique et sociale», sachant qu'aucune autonomisation n'est possible et accessible alors que sévit la violence contre ces salariées.

Le sixième domaine ou axe repose sur le postulat de la nécessité de la capitalisation des acquis cumulés dans le champ de lutte contre la violence au niveau gouvernemental, avec en premier l'élaboration de la stratégie

nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes en 2003 et le renforcement de l'arsenal juridique national, particulièrement avec la dimension de l'égalité de genre et des droits fondamentaux des jeunes filles et des femmes.

Cette consolidation égalitaire juridique, prendrait sens et effet tout d'abord de la constitution, avec l'article 22 qui stipule qu'«Il ne peut être porté atteinte à l'intégrité physique ou morale de quiconque, en quelque circonstance que ce soit et par quelque personne que ce soit, privée ou publique. Nul ne doit infliger à autrui, sous quelque prétexte que ce soit, des traitements cruels, inhumains, dégradants ou portant atteinte à la dignité. La pratique de la torture, sous toutes ses formes et par quiconque, est un crime puni par la loi.».

La référence à l'article 19 de la constitution fait aussi partie intégrale des fondements de travail du plan gouvernemental de l'égalité «Icram» et il est considéré dès son préambule comme une matière juridique tranchante et articulation référentielle qui fonde la vision du travail, l'élaboration et l'opérationnalisation de toute mesure et action.

Le domaine six du plan gouvernemental de l'égalité «Icram» (2012-2016), souligne plusieurs mesures et il figure à la tête de celles propres à la lutte contre la violence fondée sur le genre, l'adoption d'une loi de lutte contre la violence contre les femmes et d'autres qui concernent les femmes travailleuses, dont les salariées. A ce propos, une mention peut être faite de la mesure 52, qualifiée d'institutionnalisation de l'égalité et de l'équité entre les sexes dans les secteurs de l'emploi, de la formation professionnelle et de la protection sociale..., notamment la mesure 60 qui parle d'une «campagne de contrôle des mesures juridiques relatives à l'égalité et à la lutte contre la discrimination dans le cadre des programmes du contrat des objectifs conclus avec les délégations de travail en 2013.».

Plusieurs attentes ont été exprimées et enregistrées quant à ce plan gouvernemental de l'égalité «Icram» (2012-2016) dans sa globalité et par rapport au volet de la lutte contre la violence à l'égard des jeunes filles et les femmes.

Il s'est avéré aussi et à travers les recommandations que d'autres attentes sont aussi incessantes à l'instar de la nécessité d'un engagement gouvernemental pour un travail participatif qui veille sur l'implication démocratique de la société civile concernée tout en assurant un appui financier à celles qui œuvrent dans la prise en charge des femmes et des jeunes filles victimes et survivantes de toutes les formes de violence.

Acteur associatif et syndical

A l'occasion de cette onzième campagne, l'implication pionnière de la société civile, qui occupe une capitale initiative importante dans la lutte contre la violence fondée sur le genre, a été encore une fois soulignée.

La société civile s'entend ici tout précisément, en tant qu'associations féministes et des droits fondamentaux qui agissent dans le domaine de lutte contre la violence à l'égard des jeunes filles et des femmes. Un labeur qui s'effectue à travers le plaidoyer et l'accueil des femmes et des jeunes filles victimes et survivantes des violence en leur offrant le soutien psychologique, l'orientation juridique et l'hébergement provisoire à celles menacées dans leurs vies, angoissées en permanence, contraintes à quitter le domicile ou expulsées dans la rue à cause de la récidive.

Outre ces associations, celles œuvrant pour les droits humains et actuellement les délégations régionales du Conseil National des Droits de l'Homme, déploient un rôle notoire et important dans ce domaine.

Les rapports des six rencontres régionales ont enregistré une observation importante et qui souligne les limites des ressources, particulièrement celles financières et logistiques, des associations. Ce fait obstrue leurs ambitions d'agir et à élargir leurs actions.

Les rapports ont tout particulièrement insisté sur un point culminant qui insiste sur le fait que la lutte contre la violence et la prise en charge des femmes et des jeunes filles qui en sont victimes et survivantes en sont deux responsabilités intégralement gouvernementales.

La société civile s'implique dans ces deux chantiers en tant qu'acteur civil qui collabore à la base d'un partenariat qui repose sur une gouvernance démocratique coopérative et sur une coordination dialogique et d'échange participatif avant qu'elle en soit une gestion qui profite aussi du pouvoir et potentiel propositionnel de l'action civil.

D'autres recommandations et propositions émises ont porté sur l'appui à la société civile afin de l'aider à assurer une implication efficace, dans le cadre du secours, accompagnement des salariées violentées. Ceci est susceptible de prendre forme en autorisant tout d'abord l'association impliquée à pouvoir se porter comme partie civile en cas d'un traitement judiciaire et en leur accordant l'opportunité d'être écoutée au niveau de l'inspection du travail dans le même cadre. Son intervention, -si le cas de figure se présente-, dans le lieu de travail aux côtés des instances responsables, nécessite un cadre juridique qui définit les règles qui incombent à chaque partie et qui constituent son engagement.

En tant qu'acteur qui contribue de façon soutenue à la sensibilisation-conscientisation, -ou qui est à même de le faire, de par l'élément de proximité qui spécifie son positionnement et la nature de son intervention, il a besoin d'un cadre de partenariat axé sur le travail participatif et la coordination méthodique, partenariat qui le lie au gouvernement, aux instances ou organisations des employeurs, des entrepreneur(e)s.

Le syndicat, acteur concerné par le domaine du travail et en tant que représentant des salariées, est appelé à élargir ses préoccupations et ses interventions au delà des éléments «conditions de travail et salaires». Il doit défendre le droit à la sûreté des salariées et à ce qu'elles ne subissent aucune forme de violence qui les touche en tant que sexe social, en plus du fait qu'elles soient des salariées. L'exemple le plus vivant est la violence du harcèlement sexuel, question taboue frappée de silence et souvent banalisée et socialement tolérée.

L'instance syndicale manque d'une représentativité équitable des salariées. Des recommandations ont insisté sur la formation sur les questions des discriminations de genre et les différentes approches qui les limiteraient au niveau de la gouvernance du syndicat.

Cette formation est à destiner aux élu(e)s syndicaux, inspecteurs de travail et elle doit porter sur les référentiels droits fondamentaux, dont le référentiel de l'égalité genre. La formation doit notamment intégrer le volet relatif aux différentes formes de violence, l'état des lieux national ainsi que les mesures, et programmes gouvernementaux, projets associatifs qui visent dans l'ensemble cette violence fondée sur le genre en termes de lutte de sensibilisation et de prévention.

Et, il ne s'agit que d'une modalité parmi d'autres et des plus effectifs et efficaces d'implication des syndicats en tant qu'acteurs à prérogatives et opportunités multiples pour apporter sa contribution afin de faire cesser ce fléau social.

Acteur du secteur privé

Le secteur privé en tant que secteur employeur est contraint de respecter ses engagements quant aux normes juridiques et organisationnels qui définissent les rapports entre employeur - employé(e). Ces engagements s'articulent autour des droits et devoirs qui concernent chaque partie impliquée.

Outre cela, dans un Maroc de la constitution de 2011, qui a instauré la nécessité pour tous de se tenir aux droits fondamentaux universels, dont l'égalité et la non discrimination sexiste sous aucun prétexte et sous aucune forme, - à l'exemple de la violence fondée sur le genre-, comme une feuille de route vers un ancrage et un enracinement de la démocratie et de l'Etat de droit, de la loi et du développement humain destiné au service de la nation avec l'ensemble de ses individus hommes et femmes, le secteur privé citoyen et l'économie solidaire prennent tous leurs sens.

Le secteur privé devient aussi un partenaire social qui contribue au droit de jouissance du salariat de ses pleins droits, de sa protection contre toute forme de violence et de sa dignité au-delà de toute considération. Il participe à la préservation des droits du salariat et veille à ce que justice soit rendue si ces droits viennent à être menacés ou violés.

Cette approche sociale ne se justifie pas seulement par l'adhésion à cette vision droits mais partant du postulat qui stipule que l'effectivité de l'égalité et de l'équité des opportunités et des droits de travail et ceux fondamentaux de la productivité durable et efficace sont aussi déterminés par la plénitude des droits fondamentaux quand ils sont appliqués.

Le contrat de travail devient un contrat social qui assure paix social, développement et croissance économique ainsi que les perspectives de bien-être économique avec l'amélioration de la vie de tous et la garantie d'un niveau de vie décent en tant que seuil minimal des droits socioéconomiques.

Différents apports sont attendus du secteur privé en matière de lutte contre la violence à l'égard des salariées. Il se doit de leur assurer leurs droits, de contribuer à la diffusion de la culture de l'égalité et des droits de l'Homme et à la prise en charge des femmes salariées et leur protection de toute violence dans le milieu de travail ou la facilitation de l'intervention des acteurs agissant dans ce domaine, société civile et syndicats.

Il est judicieux de faire mention ici du rôle vital et souhaité de la Confédération Générale des Entrepreneurs du Maroc dans la formation des entrepreneur(e)s aux approches genre et aux modalités d'effectivité de l'égalité des chances et des opportunités, des mécanismes de discrimination positive dans certains cas dans le domaine du travail.

Enfin, le secteur privé est une partie concernée par les questions des légiférations, partant de l'angle de vue et du travail de l'approche participative et propositionnelle dans le cadre d'un partenariat sectoriel assuré de ses mécanismes d'application et de coordination.

Conclusion

Les travaux des six rencontres régionales à propos des vécus des violences contre les salariées ont convergée vers un constat, une conviction qui reconnaissent la nécessité déterminante de toute dynamique positive que présente la mobilisation collective et synergique contre la violence fondée sur le genre. Il en va d'une responsabilisation partagée.

Ce qui témoigne de cette approche participative de plus en plus adoptée, c'est l'ouverture gouvernementale depuis une décennie et demie sur le travail collaboratif, autour de la question des discriminations sexistes de l'égalité genre et de la lutte contre la violence fondée sur le genre, avec la société civile, avec une nouvelle vision qui notamment trouve aujourd'hui son fondement dans la constitution de 2011.

Cette campagne et eu égard à son intervention en tant que qu'action gouvernementale via des pôles sociaux sectoriels, démontre l'aboutissement à une nouvelle étape de maturité de la gouvernance de ces questions genre au niveau gouvernemental et sectoriel de façon globale.

Une autre plus-value est celle relative à l'approche gouvernance selon la ligne stratégique programmée. Cette orientation stratégique est venue en harmonie avec le plan stratégique qui réfère directement au domaine concerné, le plan gouvernemental d'une part de l'égalité «Icram» (2012-2016) et d'autre part avec le plan stratégique global du Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement Social.

Ce mode d'agir a veillé à l'application de l'approche globale intégrée, ce qui explique le choix volontariste et spécifique des femmes salariées en tant que catégorie cible dans le cadre de la campagne nationale de lutte contre la violence fondée sur le genre. Ce choix fut donc adéquat à la préoccupation actuelle du ministère qui focalise sur les femmes citadines et rurales qui souffrent le plus de la pauvreté et des vulnérabilités partant de l'angle d'attaque du renforcement des capacités économiques et sociales à même de faire aboutir et de garantir leur autonomisation, socle des plus solides contre la discrimination sexiste et contre toutes les formes de violences qu'elles subissent.

La onzième campagne nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes portant pour slogan «stop à la violence contre les salariées», a su gagner le défi d'opérationnalisation de l'approche territoriale en s'appuyant sur l'action publique régionale dans un domaine qui n'a bénéficié le plus souvent que d'un traitement centralisé.

La campagne s'est achevée par une rencontre de clôture à Casablanca, organisée par le Ministère de la Solidarité, de la femme, de la Famille et du Développement Social, maître d'œuvre et au nom du gouvernement et des pôles sociaux, avec l'appel de la ministre Madame Bassima Hakkaoui, adressé à deux parties prenantes des plus concernées et importantes pour une implication participative plus soutenue. Elle a sollicité ainsi la société civile et le secteur privé avec ses différentes représentations, dont particulièrement la Confédération Générale des Entrepreneurs du Maroc (CGEM), pour constituer une synergie d'efforts afin de pouvoir s'atteler aux facteurs et points de prévalence de la violence à l'égard des femmes salariées.

Le ministère a par ailleurs réitéré ses engagements qui se résument principalement en un engagement qui repose sur une vision et conviction politique caractérisant actuellement le secteur, qui focalise sur l'approche droits et qui veille sur le principe de l'égalité de genre et de non discrimination sexiste comme ligne de travail.

Ces engagements aspirent entre autres, à rendre effective toutes les mesures juridiques organisationnelles de l'emploi, dont celles punitives et coercitives, tout en veillant à la mise en place des mécanismes de prévention. A cet ensemble s'ajoute l'appui de la sensibilisation, de la formation des professionnel(le)s du domaine comme les délégué(e)s de travail et les chargé(e)s de contrôle, quant aux multiples visages de la violence contre les salariées et leurs conséquences, ainsi que les pratiques discriminatoires sexistes qui s'y lient et plus globalement quant aux approches genre.

Les discours des témoignages enregistrés, présentés à l'occasion de la rencontre de Casablanca, le 12 décembre 2013 signent la fin de la conduite de la onzième campagne nationale, laquelle demeurera un chantier ouvert

de travail durable à travers le processus d'opérationnalisation du plan gouvernemental de l'égalité dont «Icram» (2012-2016). Ils ont résumé la conclusion ultime émanant des six régions (Tanger, Oujda, Fès, Casablanca, Agadir et Laayoune), conclusion qui dit que la violence contre les salariées est en son essence une souffrance humaine qui doit s'arrêter. Avec cette conclusion, les témoignages ont dit à travers l'image et la voix «stop la violence contre les salariées».

Recommandations :

Sensibilisation-conscientisation

- Production de séquences visuelles explicatives du Code de la Famille s'inspirant de l'exemple consacré au Code de la Route;
- Inclusion des risques de difficultés psychologiques, économiques et sociales conséquents de la violence à l'égard des salariées dans les contenus de sensibilisation-conscientisation;
- Diffusion de la culture de l'égalité et des droits humains et de citoyenneté dans les espaces d'éducation tout niveau confondu jusqu'à celui universitaire notamment, à travers les programmes consacrés à la formation professionnelle;
- Organisation, à l'appui d'un cadre juridique, l'implication des associations civiles dans les lieux de travail pour la sensibilisation;
- Institutionnalisation de la lutte contre l'analphabétisme juridique au profit des travailleuses dans les différents espaces de travail via l'élaboration d'outils de sensibilisation-conscientisation préventifs, entre autres à travers les divers médias locaux (Télévision, radios et nouvelles technologies d'information-communication);
- Contribution du Conseil Supérieur des Oulémas à la lutte contre les comportements stéréotypés relatifs aux rôles sociaux des hommes et des femmes, avec une orientation-suivi des prêches religieuses suivant une approche intégrée de lutte contre la violence à l'égard des femmes.

Protection juridique et mécanismes d'application

- Travail sur les lacunes juridiques et épuration de l'ensemble des lois des traces de discriminations sans omission des femmes à besoins spécifiques ou mères d'enfants à handicap;

- Garantie de l'applicabilité du Code de Travail et de l'arsenal juridique dans sa globalité à travers la consolidation d'un système de contrôle pour mettre fin à la violence contre les salariées;
- Disponibilité des ressources humaines nécessaires et formées à l'approche de l'égalité genre avec l'assurance de l'opportunité et le pouvoir de l'application des lois qui protègent les salariées dont le Code du Travail;
- Nécessité d'octroi du «statut» ou valeur judiciaire aux procès verbaux des contrôleurs de ou inspecteurs de travail;
- Institutionnalisation d'un cadre juridique pour la profession des assistant(e)s sociaux leur permettant l'exercice de leurs tâches dans des conditions matérielles et morales adéquates;
- Amendement de certaines clauses juridiques punitives vers une révision plus sévère des sanctions ou toute autre mesure coercitive dans les cas de violence contre les salariées dans le lieu de travail;
- Recours à tous les moyens de preuves en cas de recours juridique avec l'obligation de considérer les rapports de l'assistant(e) social;
- Dissociation des procédures juridiques propres aux femmes de celles destinées aux enfants encore sous tutelle parentale;
- Elaboration de guides et de supports de simplification-vulgarisation des procédures juridiques accessibles aux salariées et à l'ensemble des acteurs-actrices dans le domaine de lutte contre la violence;
- Mise en place des mécanismes de dénonciation-poursuite et de preuves dans les cas d'agression des femmes dans le lieu de travail et en assurer la disponibilité de la matière juridique et les moyennes de son applicabilité;
- Renforcement de l'effectivité de la prise en charge sanitaire de la mère et de son enfant, tout en assurant la couverture de la sécurité sociale et de l'assurance;

- Relance des rôles des délégations de travail en veillant à la capitalisation de ses ressources humaines en matière de culture de l'égalité de genre, des droits humains et en approches égalité équité de genre;
- Opérationnalisation des applications des lois punitives en cas de travail des mineures dans les usines et dans le milieu agricole;
- Adoption d'une loi cadre intégrale relative à la lutte contre la violence fondée sur le genre;
- Amélioration du Code de la Famille en adéquation avec la nouvelle constitution en révisant les contenus discriminatoires sexistes;
- Ouverture du chantier d'harmonisation des lois nationales avec les instruments juridiques internationaux, ratifiés par le Maroc, dans le domaine du travail avec un agenda de réalisation et de garantie d'opérationnalisation;
- Accélération de la diffusion-publication-application de la loi relative aux employé(e)s chez le particulier;
- Mise en place de punitions juridiques plus sévères dans le cas du harcèlement sexuels dans le lieu de travail, en tranchant la question des preuves qui doivent incomber au supposé harceleur-agresseur et non à la victime survivante de cette violence sexuelle;
- Appui aux associations œuvrant dans le domaine de la violence fondée sur le genre avec une capitalisation encourageante des bonnes pratiques et sa diffusion comme exemplarité d'inspiration;
- Mise en place des moyens et modalités d'accompagnement des femmes victimes survivantes de violence en garantissant la disponibilité des spécialistes pour une offre de services en matière de soutien psychologique, d'aide sociale et d'orientation juridique.

Partenariat et convergence

- Institutionnalisation des mécanismes de coordination garantie d'effectivité entre les secteurs gouvernementaux et la société civile;
- Institutionnalisation d'une approche partenariale participative entre les parties prenantes sociales, économiques au sein des entreprises avec l'institutionnalisation des supports de coordination en ceux impliqués dans la lutte contre la violence fondée sur le genre;
- Implication des élu(e)s communaux de l'urbain et du rural dans la lutte contre la violence fondée sur le genre dont celui contre les salariées selon une programmation et une vision précise et unifiée;
- Institution d'un cahier des charges garantissant les conditions de lutte contre l'analphabétisme juridique;
- Instauration juridique de la gratuité de la couverture et du suivi médicaux des femmes victimes et survivantes de violence;
- Renforcement des capacités et autonomisation des femmes;
- Renforcement des capacités des femmes et des jeunes filles dans l'objectif d'une autonomisation psychologique et sociale et économique et leur initiation-information à leurs droits;
- Systématisation de l'accès à l'information juridique et institutionnelle, en lien avec la protection des salariées, à l'ensemble des parties concernées;
- Promotion de la représentativité féminine au sein des syndicats de travail;
- Féminisation de la fonction de la délégation du travail;
- Formation et échange des expériences et de l'expertise;

- Organisation d'opération de communication au profit des délégués du travail en leur assurant des sessions de formation continue, particulièrement en matière du droit et des instruments juridiques internationaux relatifs aux droits humains dont ceux propres à l'égalité et les droits des femmes;
- Mise en exergue de la nécessité de la responsabilisation gouvernementale dans l'instauration d'une planification de développement local garantie de ses résultats et inclusive du volet de la promotion et le respect des droits des femmes et de la lutte et la prévention de la violence fondée sur le genre;
- Coopération avec la société civile œuvrant dans le domaine de la VFG à l'appui de mécanismes de coordination établis et déclarés;
- Création d'un cadre de communication entre le secteur de tutelle, le ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales, la société civile, les partenaires économiques et sociaux dans l'objectif de l'enracinement de la culture des droits humains et de l'égalité au profit des femmes salariées et des professionnel(le)s du secteur.

Gouvernance

- Conclusion d'un partenariat multisectoriel avec la CGEM autour de la protection des droits des femmes salariées et de lutte contre la violence fondée sur le genre dans le milieu du travail dépendant du secteur privé;
- Etablissement des mécanismes de suivi et de contrôle du respect de la charte d'éthique instituant la responsabilisation sociale de l'entreprise;
- Recours aux statistiques des centres d'écoute dépendant des associations civiles, en complément de celles produites par le Haut Commissariat au Plan avec la systématisation de leur réactualisation en tant qu'outil et support de travail en matière de lutte contre la violence à l'égard des salariées;

- Motivation de reconnaissance et de valorisation de l'entreprise productive citoyenne œuvrant dans le champ des droits et de lutte contre la VFG avec sa médiatisation et sa diffusion;
- Réorganisation des cellules-unités d'accueil des femmes, centres d'écoute et d'orientation via l'institutionnalisation et le renforcement de leurs ressources humaines par la formation et de leurs ressources financières;
- Aide gouvernementale en moyens logistiques et financiers destinée aux associations œuvrant dans le domaine de lutte contre la violence porteuses de projets;
- Adoption des lois organiques instituant des instances concernées par le suivi des questions de l'égalité de genre et de lutte contre les discriminations sexistes dont la VFG;
- Ouverture sur les expériences internationales réussies en matière de lutte contre la violence à l'égard des salariées, en lui garantissant partage et diffusion dans l'objectif de son harmonisation pour une application en termes d'une expérience pilote;
- Opérationnalisation du plan stratégique gouvernemental dans l'horizon de la parité «Icram» qui inclut plus de mesures de lutte contre la discrimination sexiste et la violence fondée sur le genre.

Offre de prise en charge

- Création de centres d'écoute et d'orientation juridique et de médiation au sein des lieux de travail avec la prévision de l'orientation des ouvrières agricoles vers des cellules communales ou associatives dans le milieu rural, dotés de spécialistes en psychologie et dans le social, au service des salariées et survivantes de violence;
- Mise en place d'un guichet unique de requête et de plaintes, d'orientation et quant à l'offre service de prise en charge pour les salariées violentées;

- œuvre de la part des employeurs pour une disponibilité de structures d'accueil provisoires des salariées violentées dans les quartiers industriels ou espace de travail;
- Renforcement du contrôle des moyens de transport publics et privés, lesquels constituent au quotidien une source d'ennui, de menaces des vies des salariées en incitant les employeur(e)s à garantir une offre de transport des travailleurs(e)s, particulièrement à destination des zones industrielles éloignées et pour les ouvrières dans l'espace rural;
- Garantie des services de sécurité de premières urgences de secours au sein des lieux de travail;
- Appui gouvernemental financier et institutionnel des centres d'écoute et des initiatives du réseautage local, et régional et national dans ce domaine de lutte contre la VFG;
- Appel aux entreprises pour contribuer à la mise en place d'espaces et de services qui répondent aux différents besoins spécifiques des salariées (aire de repos, cabinet pour sécurité, vestimentaire de travail, structures de soins sanitaires d'urgence, lieux de restauration,...) avec appui pour la création d'infirmières et de crèches pour enfants proches des lieux de travail.

Annexes : Programme des conférence régionale

Ville/ Région	Lieu de la rencontre	Date de la rencontre/2013	Participant(e)s	Thèmes traités relatifs à la violence contre les salariées dans le lieu de travail (Interventions/ ateliers de travail)
Tanger	Institut national du travail social	26 novembre	136	<ol style="list-style-type: none"> 1. Net augmentation des plaintes des femmes violentées et leur parcours à travers l'expérience de la cellule de lutte contre la violence contre les femmes et les enfants 2. Programme du ministère de l'Emploi et des affaires sociales dans le domaine de lutte contre la violence
Oujda	Centre des Etudes et de la Recherche humaines et sociales	26 novembre	81	<ol style="list-style-type: none"> 3. Mécanismes de contrôle et de suivi d'applicabilité des mesures juridiques 4. Problématiques et manifestations de la violence contre les femmes dans le lieu de travail : causes et solutions d'amélioration des conditions

Casablanca	Centre sociale et de pédagogique Fondation Mohamed V de Solidarité	28 novembre	46	<p>5. Obstacles d'application du cadre juridique dans le domaine de la protection des salariées contre la violence dans le lieu de travail</p> <p>6. Identification des initiatives associatives et institutionnelles pour la protection des salariées contre la violence et perspectives de son amélioration</p>
------------	---	-------------	----	---

Fès	Palais des congrès	31 novembre	172	<ol style="list-style-type: none"> 7. Protection juridique de la femme salariée à la lumière du code de travail 8. Etat des lieux relatif à l'artisan traditionnelle 9. Rôles de la cellule de lutte contre la violence au niveau du tribunal de première instance dans l'accueil et l'aide aux femmes victimes de violence 10. Rôles de la société civile dans l'accompagnement des femmes victimes de violence 11. Rôles des centres d'accueil dans l'aide aux femmes victimes de violence 12. Traitement des plaintes des femmes salariées victimes de violence 13. Principaux mécanismes d'application des mesures juridiques propres à la lutte contre la violence à l'égard des salariées 14. Acteurs associatifs et institutionnels : rôles, défis dans le domaine de lutte contre la violence à l'égard des salariées
-----	--------------------	-------------	-----	---

Agadir	Chambre du commerce et de l'industrie et services	04 décembre	153	<p>15. Lutte contre la violence à l'égard des salariées : réalisations et défis</p> <p>16. Protection juridique des femmes salariées</p> <p>17. Etat des lieux du phénomène de violence contre les femmes à travers l'enquête de prévalence du Haut Commissariat au Plan de 2009</p> <p>18. Rôle de la compréhension pertinente de la religion, dissuasion et sensibilisation au sein des mosquées comme moyen de lutte contre la violence contre les femmes</p> <p>19. Manifestations de la violence contre les salariées dans le lieu de travail à Agadir</p> <p>20. Rôle des initiatives associatives et institutionnelles de protection des salariées contre la violence</p>
--------	---	-------------	-----	--

Onzième campagne nationale de lutte contre la violence contre les femmes

Laayoune	Chambre du commerce et de l'industrie et services	05 décembre	120	<p>21. Stratégie du ministère concerné et mécanismes de lutte contre la violence à l'égard des femmes salariées de façon générale</p> <p>22. Contrats de travail et aspects de l'égalité entre les deux sexes : proposition, accessibilité aux avantages sociaux et au droit syndical, égalité de salaire</p> <p>23. Lutte contre la violence à l'égard des salariées via des solutions pratiques : Exemple du programme autonomisation des femmes et initiative de Laayoune</p> <p>24. Rôle du conseil national des droits de l'Homme dans la protection des femmes salariées</p> <p>25. Expérience du centre marocain des droits de l'Homme, section de Tarfaya dans l'encadrement et l'écoute des femmes violentées</p> <p>26. Expérience du réseau des femmes de Laayoune Sakia Lahmra dans le domaine du renforcement des droits des femmes salariées</p>
6 villes d'accueil	Six lieux de rencontres	6 dates programmées	700 participant(e)s	26 éléments thématiques soulevés et traités

