



Les femmes dans la Fonction publique et prise de décision : renforcer l'Etat de droit

Mme Rabha ZEIDGUY
Professeure à l'ENA

Le 8 mars 2013



Sommaire

I. Rappel : Liens entre Fonction publique et Etat de droit

II. Présence de la femme dans la Fonction publique marocaine et dans les postes de décision

III. Sources de la discrimination fondée sur le sexe

IV. Stratégie nationale et stratégies sectorielles d'égalité entre les sexes

V. Nouvelle impulsion donnée par la Constitution du 29 juillet 2011

VI. Recommandations



I. Liens entre Fonction publique et Etat de droit

Rappel :

Les valeurs traditionnelles du service public :

- ✓ **le respect de la légalité**
- ✓ **la neutralité**
- ✓ **la continuité**



I. Liens entre Fonction publique et Etat de droit

Les valeurs émergentes :

- ✓ **l'efficacité individuelle de chaque agent : culture de la performance et du mérite**
- ✓ **la transparence, l'intégrité et la reddition des comptes**
- ✓ **une plus grande attention portée à l'utilisateur : du « service public » au « service du public »**

Ces valeurs liées à la bonne gouvernance, sont le fruit de la montée en force des droits humains dans le pays.



I. Liens entre Fonction publique et Etat de droit

- ✓ **L'efficacité de la FP d'un pays constitue un indicateur sérieux qui renseigne sur son degré de démocratisation**
- ✓ **Cette efficacité se mesure à l'aune des principes de bonne gouvernance**
- ✓ **« Les services publics sont soumis aux normes de qualité, de transparence, de reddition des comptes et de responsabilité et sont régis par les principes et valeurs démocratiques consacrés par la Constitution » Art. 154 al.2 Constitution du 29/7/2011**



II. Présence de la femme dans la Fonction publique marocaine et dans les postes de décision

- ✓ Le taux de féminisation de la Fonction publique est passé de 1,5% à la fin des années 60 à 37% aujourd'hui
- ✓ Ce taux connaît une certaine stagnation depuis 2009
- ✓ **Faible représentation de la femme dans les postes de décision**



III. Sources de la discrimination fondée sur le sexe

1. Les stéréotypes et préjugés sociaux :

- ✓ le modèle inégalitaire de la division du travail selon le genre, issu de la société patriarcale
- ✓ le confinement des femmes pendant longtemps dans des métiers qui se situent dans le prolongement naturel de leur rôle traditionnel de mère et d'épouse
- ✓ les préjugés associés au salaire de la femme : salaire d'appoint



III. Sources de la discrimination fondée sur le sexe

2. Le plafond de verre :

- ✓ « Ensemble de barrières artificielles, invisibles, créées par des préjugés d'ordre comportemental ou organisationnel, empêchant des individus qualifiés d'avancer dans leur organisation »
- ✓ Il en résulte une discrimination salariale indirecte



III. Sources de la discrimination fondée sur le sexe

3. La difficulté de concilier travail et famille : obstacle persistant

- ✓ **Enquête MFPMA auprès des femmes
fonctionnaires occupant des postes de
responsabilité : 80% des enquêtées disent que
leurs conjoints acceptent qu'elles occupent un
poste de responsabilité, mais qu'elles doivent
s'arranger pour concilier travail et famille**



III. Sources de la discrimination fondée sur le sexe

✓ **Etude menée par le MFPMA (2011) :**

-La vie professionnelle influe sur la vie familiale et inversement

-Les femmes fonctionnaires assument seules la multiplication des tâches, rendant difficile la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

-Pour les hommes, c'est la vie professionnelle qui perturbe la vie familiale

-Pour les femmes, c'est la vie familiale qui perturbe la vie professionnelle



III. Sources de la discrimination fondée sur le sexe

Conclusion de l'étude :

**Influence négative des représentations
familiales traditionnelles sur la situation
professionnelle des femmes.**



III. Sources de la discrimination fondée sur le sexe

4. Des modèles masculins de développement de carrière

- ✓ **Même le SGFP qui consacre le droit de tout marocain d'accéder dans des conditions d'égalité aux emplois publics, reconnaît la possibilité d'existence de distinctions entre les deux sexes, résultant de ses propres dispositions ou de statuts particuliers**
- ✓ **Absence de l'approche genre dans les textes qui encadrent la GRH**



IV. Stratégie nationale et stratégies sectorielles d'égalité entre les sexes

Stratégie nationale :

- ✓ Adoptée en 2005 par le gouvernement
- ✓ Vise à atteindre l'équité et l'égalité
- ✓ Consacre l'un de ses 5 axes à «**La représentation et la participation de la femme à la prise de décision**»



IV. La Stratégie nationale et les stratégies sectorielles d'égalité entre les sexes

Stratégies sectorielles :

✓ Visent l'IES dans les politiques, programmes et pratiques (avec le soutien du FAES/ACDI)

✓ MFPMA ⇒ PSMT

L'un des axes vise : l'accroissement de la représentation des femmes et de leur participation aux postes de prise de décision

✓ **Ministère de la Communication et la HACA**



V. La nouvelle impulsion donnée par la Constitution du 29 juillet 2011

- ✓ **Participation de la femme dans l'élaboration de la nouvelle Constitution**
- ✓ **Montée de la cause/statut de la femme dans l'ordonnancement normatif**
- ✓ **12 dispositions dédiées expressément à la femme + l'ensemble des acquis universels qui constituent près du tiers de la Constitution**
- ✓ **La parité : un objectif à atteindre**
- ✓ **L'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination**



V. La nouvelle impulsion donnée par la Constitution du 29 juillet 2011

- ✓ **Un Titre entier consacré à la bonne gouvernance**
- ✓ **Une Charte des services publics**
- ✓ **Généralisation de l'appel à candidature et du concours (loi du 19 mai 2011)**
- ✓ **Un processus transparent de nomination aux fonctions supérieures : Loi organique du 17/7/2012 et décret du 11/10/2012**



VI. Recommandations

Des atouts :

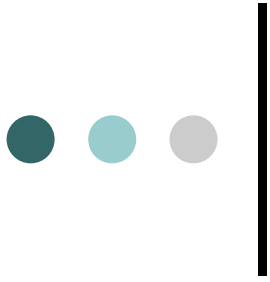
- ✓ **Une constitution innovante**
- ✓ **Une volonté politique affirmée au sommet de l'Etat**
- ✓ **Des avancées**
- ✓ **Une grande implication de la société civile**



VI. Recommandations

Des contraintes :

- ✓ **Des retards dans la mise en œuvre**
- ✓ **De grandes attentes**
- ✓ **Enraciner la culture des droits humains et de la bonne gouvernance**
- ✓ **Agir sur les mentalités**
- ✓ **Capitaliser les acquis**
- ✓ **Et surtout, rester vigilantes !**



Merci de votre attention