

## APPEL A COMMUNICATION

L'Equipe de Recherche Droit, Economie, Gestion et Genre

(DEGG)

membre du Laboratoire de Recherche Gestion des Compétences, des  
Innovations Entrepreneuriales et des Aspects Sociaux des Organisations

(GECIAS)

organise

le Colloque National 3<sup>ème</sup> édition

**TRAVAIL ET GENRE :**

*Les discriminations des hommes et des femmes  
au travail*

**Le jeudi 10 mai 2018**

A la Salle de Conférences de la FSJES

Casablanca Ain Chock

Le Code du travail au Maroc, comme dans bon nombre de pays modernes, a bien posé une définition formelle de l'égalité économique entre hommes et femmes dans le travail, notamment dans l'entreprise. Mais nous observons dans notre pays un complet contre-sens entre textes de loi à l'avant-garde et réalité sur le terrain. Il existe des discriminations spécifiques, subies par l'un ou l'autre sexe, et qui sont souvent inhérentes à la société elle-même en général. De nombreuses recherches et observations ont fait état des nombreux déséquilibres et discriminations, subis notamment par les femmes ; mais nous pouvons rencontrer des cas de discriminations subies par les hommes, beaucoup moins nombreuses, mais réelles. Cette conception a induit une certaine tolérance à l'égard des inégalités.

Cette 3<sup>ème</sup> édition du colloque national « Genre et travail » vise à rendre compte des mesures de lutte contre les discriminations à l'égard des hommes et des femmes dans le monde du travail. Volontairement, nous voulons commencer par les discriminations subies par les hommes, ignorées par les chercheurs la plupart du temps, les discriminations subies par les femmes étant plus nombreuses.

Aujourd'hui, les choses tendent à se transformer et les tentatives d'orientation vers une égalité plus substantielle se multiplient tant au niveau du secteur public que du secteur privé. Depuis la fin des années 90, en effet, les luttes contre les discriminations sont plus explicites<sup>1</sup>. Dans ce processus, la pression des règles internationales favorables à l'égalité commence à produire ses effets. Le Code du Travail est révisé en 2004, la fonction publique se modernise, des politiques d'institutionnalisation de l'égalité des sexes et des politiques de sensibilisation à l'égalité sont élaborées pour faire prendre conscience les entreprises. En même temps, les actions internes conduisent à l'adoption de normes importantes comme en témoigne l'insertion dans la Constitution du principe de l'égalité dans tous les secteurs et le rejet de toute forme de discrimination à l'égard des hommes et des femmes. (Article 19 de la Constitution<sup>2</sup>). L'objectif principal de ces mesures

---

<sup>1</sup> Luttes menées principalement par les associations féministes marocaines, soutenues par de nombreux hommes visionnaires et modernes.

<sup>2</sup> Article 19 : « *L'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental, énoncés dans le présent titre et dans les autres dispositions de la Constitution, ainsi que dans les conventions et pactes internationaux dûment ratifiés par le Royaume et ce, dans le respect des dispositions de la*

est de réduire les inégalités et discriminations subies par les hommes et les femmes, objectif consacré par plusieurs instruments juridiques.

Ces évolutions ne sont pas le fruit du hasard ou d'un miracle, mais d'une nécessité et suite à un long combat, des femmes, en particulier, pour leur autonomie économique. Il est surtout le fruit d'une nouvelle approche responsable du capital humain, de la prise de conscience que l'approche genre est devenue incontournable dans un contexte global de développement sociétal devenu enjeu stratégique dans nos économies qui s'essouffent avec la mondialisation.

Notre pays a besoin de toute sa population, féminine et masculine, d'une population formée et éduquée. La pauvreté, les manques au niveau santé et éducation (primaire, secondaire, supérieur) touchent hommes et femmes, mais plus durement les femmes. Et ceci se répercute sur les familles dans leur totalité.

Ainsi, en milieu rural, le taux d'analphabétisme des femmes dépasse les 55%, et, à l'exception de quelques femmes éduquées, rares sont les femmes qui ont pu bénéficier des avantages de la mondialisation ; de nombreuses études ont établi une corrélation forte entre émergence d'un salariat féminin et mondialisation, toutefois, on constate le fait que les femmes se retrouvent en masse dans les emplois précaires des secteurs formels et informels (avec contrats temporaires, travail à domicile sans protection sociale, licenciements...)<sup>3</sup>.

Les derniers chiffres du HCP<sup>4</sup> révèlent un taux d'activité des femmes marocaines passant de 30,4% en 1999 à 25,3% en 2014 ; si l'allongement de la scolarité explique une petite partie de la baisse, d'autres facteurs empêchent les femmes d'accéder au monde du travail et d'autres facteurs encore incitent les femmes à quitter le monde du travail. Ces facteurs tiennent souvent au culturel (pressions familiales, ...), mais également au monde du travail lui-même : les entreprises ne savent pas retenir les femmes

---

*Constitution, des constantes et des lois du Royaume. L'Etat marocain œuvre à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes. Il est créé, à cet effet, une Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination. ».*

<sup>3</sup> Anglade et al. (2014), Expériences du Genre. Editeur Karthala, Collection : Hommes et sociétés.

<sup>4</sup> HCP (2013), Femmes Marocaines et Marché du Travail : caractéristiques et évolution, enquête nationale sur l'emploi.

en entreprise. Ce sont quelques explications au phénomène de discrimination rencontré sur le marché du travail par les femmes.

Nous pouvons nous poser les questions suivantes :

le Maroc ayant besoin de toute sa population pour se développer, sachant notre pays encore classé à la 129<sup>ème</sup> place (IDH),

le milieu du travail ayant besoin de ses hommes et de ses femmes bien formé(e)s, qu'ils soient valides et handicapé(e)s,

les entreprises ayant besoin de valoriser leur capital humain, ressource fondamentale dans un contexte de concurrence exacerbée,

qu'est-il fait pour valoriser chaque homme et chaque femme désirant travailler mais empêché(e) de franchir le monde du travail du fait de son sexe ou de son handicap ?

qu'est-il fait pour valoriser les femmes minoritaires sur le marché du travail et/ou les retenir ?

Comment augmenter leur entrée en entreprise, elles qui ressentent des injustices à tous les niveaux de ces organisations et subissent de la discrimination sur le marché de l'emploi ?

Comment dépasser ce blocage au niveau de l'espace public ? (le milieu du travail est considéré comme espace public à distinguer de l'espace privé qui est entre les quatre murs du domicile)

Cela étant, l'espace public est encore tabou dans l'esprit de beaucoup et les dernières évolutions de l'actualité nous interpellent ; ainsi, l'été 2017 a apporté son nouveau lot d'incidents au cours desquels des femmes marocaines se sont retrouvées victimes de harcèlement, de violence, de discrimination. De « l'affaire de la jeune fille du bus » à Casablanca aux différentes situations où jeunes filles et femmes ont été vilipendées pour leur tenue vestimentaire, en passant par le harcèlement subi par les touristes femmes notamment dans nos villes, les réseaux sociaux et les médias ont révélé une fois de plus au grand jour ce qui fait le quotidien des femmes marocaines. De la parité au débat sur l'héritage en passant par les mariages de mineures, encore trop nombreux, ou les disparités salariales entre hommes et femmes, la question des discriminations dans le monde du travail et dans les espaces publics, s'impose avec acuité.

Dans la continuité des deux premières rencontres organisées en 2015 et 2016, cette troisième édition organisée par l'équipe de recherche Droit, Economie, Gestion et Genre (DEGG) se veut espace d'échanges autour de

thèmes divers liés au thème central des discriminations rencontrées par les femmes et par les hommes sur le marché du travail au Maroc.

Les sujets d'intérêt de la journée incluent entre autres les thèmes/axes ci-après :

1. Les inégalités au travail
2. Discrimination au niveau de l'accès aux filières et à la formation professionnelle
3. Discriminations à l'entrée : métiers dits masculins, métiers dits féminins
4. Discrimination paritaire au sein des organisations (niveau exécutant, niveau conseils d'administration, niveau gestion, ...)
5. Gestion de la diversité en entreprise
6. Handicap et emploi – la double discrimination des femmes handicapées
7. Approche genre et pratiques RH (recrutement, formation, motivation, gestion de carrières...)
8. Management équitable, gouvernance des organisations et approche genre
9. Management interculturel en entreprise
10. Droits humains et économiques & approche égalitariste
11. Genre et reporting ESG (Environnement, Social/Sociétal et Gouvernance)
12. Management responsable et approche genre

### Calendrier à retenir :

- 20/12/2017 : lancement appel à communication
- 15/01/2018 : soumission des intentions de communication (avant minuit) – une page -
- 20/02/2018 : Envoi du texte intégral (textes format Word)
- 30/03/2018 : Avis du comité scientifique - confirmation de la participation aux auteurs
- 20/04/2018 : Réception des communications définitives + et de la version Power Point
- 10 mai 2018 : Tenue du colloque

## Modalités de participation

- Langues de soumission : Arabe, Français et Anglais.
- Langue de présentation : Français.
- Les intentions de communication ne doivent pas dépasser 500 mots et doivent mentionner la fonction et les coordonnées de l'auteur (en une seule page).
- Le texte intégral doit comporter moins de 20 pages - bibliographie, schémas et notes incluses
- Les intentions de communications et les textes intégraux doivent être envoyés à l'adresse suivante : **equipe.degg@gmail.com**

## Comité d'Organisation

Le comité d'organisation est composé des enseignants-chercheurs et des doctorants membres de l'équipe DEGG et du Laboratoire GECIAS

### - Professeur(e)s

BENNIS BENNANI Yasmina  
JEBBARI Latifa  
BOUGHABA Ilham  
MHARZI Hasnaa  
ALAMI Fatima-Zahra  
KCHIRID Amina  
SKALLI Nouzha

### - Doctorant(e)s

CHERKAOUI Adil  
MAOUFOUD Selma  
BOUKOURIZIA Mouna  
SAOUAQI Hayat  
EL BARRAD Yousra  
EL YAAGOUBI Ikbal  
TAGNAOUTI Boutayna  
CHEIKH MAALAININE Bchirna

## Comité Scientifique de Lecture

NOM et Prénom	Etablissement
AAMOUM Hanane	ENCG Casablanca
ABOUMALEK Mostafa	FSJES Casablanca
ALAMI Asmaa	FSJES Casablanca
ALAMI Fatima-Zahra	FSJES Casablanca
ALAMI Hasnaa	ENCG El Jadida
BELGHAZI Saad	ONDH Rabat
BELHCEN Lhacen	FSJES Casablanca
BENIS Meriem	FSJES Casablanca
BENNIS BENNANI Yasmina	FSJES Casablanca
BENNOUR Souad	FSJES Casablanca
BENTALEB Chafik	ENCG Marrakech
BOUFOUS Ali	FSJES Casablanca
BOUGHABA Ilham	FSJES Casablanca
CHAABITA Rachid	FSJES Casablanca
CHAOUKI Farid	FSJES Marrakech
CHERKAOUI Nouredine	FSJES Casablanca
ELLIOUA Hanane	E.S.T Berrechid
ELMADMAD Khadija	FSJES Casablanca
EL OUAZZANI Khalid	FSJES Casablanca
IBN RISSOUL Abdelmajid	ENCG Casablanca
JALLAL Rachida	FSJES Casablanca
JEBBARI Latifa	FSJES Casablanca
KCHIRID Amina	FSJES Casablanca
KEJJI Hassana	FSJES Casablanca
KOMAT Abdellatif	FSJES Casablanca
KOUBAA Salah	FSJES Casablanca
LAALOU Amal	FSJES Ain Sebaa
MHARZI Hasnaa	FSJES Casablanca
NADIFI Rajaa	Faculté de Lettres - Casablanca
SADIKI Abdellatif	FSJES Casablanca
SAHRAOUI Doha	FSJES Marrakech
SAREHANE Fatna	FSJES Casablanca
SKALLI Nouzha	FSJES Casablanca
TAJ Kacem	FSJES Casablanca
TAKTAK Hind	FSJES Casablanca
TAZI Kamal	FSJES Rabat
YERROU Hafsa	FSJES Casablanca

## Publication des actes

Les communications retenues et présentées lors de ce colloque seront publiées dans les revues scientifiques partenaires et/ou sous forme d'ouvrage collectif.