L’effectivité du droit encadrant la lutte contre la violence à l’égard des femmes dans le monde du travail au Maroc

Fatima Tajini

Thèse soumise à l’Université d’Ottawa
dans le cadre des exigences
du programme de doctorat en philosophie en droit

Faculté de droit
Université d’Ottawa

© Fatima Tajini, Ottawa, Canada, 2024

En mémoire d’une vie qui s’est éteinte beaucoup trop tôt

Pre Katherine Lippel (ma directrice de recherche)

TABLES DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES iii
LISTE DES ANNEXES vi
LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES vii
RÉSUMÉ ix
SUMMARY x
REMERCIEMENTS xi

Introduction générale 1

Partie I : La conceptualisation de la violence dans le monde du travail et son cadre normatif 11

Chapitre 1 : L'approche conceptuelle de la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail 14

I. Regard multidisciplinaire sur le phénomène de la violence dans le monde de travail 15
1.1 Les différents types de violence dans le monde de travail 18
1.2. La violence au travail dans une perspective de genre 35

II. Le droit international en matière de lutte contre la violence au travail 39
2.1 L'Organisation des Nations Unies et la violence à l'égard les femmes dans le monde du travail 41
2.2 Les accords de l'OIT et de l'OMS relatifs à l'impact de la violence sur la santé et la sécurité dans le monde du travail 47
2.3 L'intervention de la Banque mondiale et du Fonds monétaire international en faveur de la création d'un environnement de travail garant des droit des femmes en emploi 54

Chapitre 2 Considérations théoriques et méthodologiques 62

I. Un regard croisé des notions de l'intersectionnalité et de l'effectivité du droit en tant que cadre théorique 63
1.1 L'analyse intersectionnelle comme méthode de recherche 65
1.2 L'effectivité du droit en tant que cadre analytique à la lumière de l'approche intersectionnelle 85

II. Une démarche méthodologique mixte 103
2.1 Le recours à une recherche qualitative 105
2.2 Les sources documentaires 128
2.3 Contraintes et limites de l'étude 144

Partie II Le droit, les femmes et la violence en milieu du travail au Maroc 147

Chapitre 1 Contextualisation et état des lieux des femmes actives au Maroc 149

I. Le statut des femmes dans la société marocaine 152
1.1 Regard sur les représentations des femmes actives au Maroc 152

1.2 Indicateurs de la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail au Maroc 167

II. Le cadre juridique, socio-économique et politique conçu pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes au travail au Maroc 179
2.1. Les textes législatifs marocains encadrant la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail 181
2.2. Politiques publiques et stratégies nationales en matière de la lutte contre la violence à l'égard des femmes au Maroc 196

Chapitre 2. Le Maroc et les instruments internationaux régissant la violence à l'égard des femmes en milieu de travail 206

I. Les engagements internationaux du Maroc en matière des droits des femmes .. 207
1.1 Les engagements du Maroc vis-à-vis de l'Organisation des Nations Unies sur la situation juridique des femmes 209
1.2 Les engagements du Maroc envers l'OIT et l'OMS 213
1.3 Les engagements du Maroc vis-à-vis du FMI et de la Banque mondiale 222

II. Les considérations nationales par rapport aux contraintes internationales pour la lutte contre la violence au travail 226
2.1 Les contraintes du droit interne par rapport au droit international 227
2.2 Les limites du droit marocain : effets de la culture et de la religion sur le droit 231

Partie III. Étude empirique et analyse des données 238

Chapitre 1. Exposé des résultats de la recherche empirique 241

I. Perceptions et stratégies des acteurs intervenant dans la gestion légale des cas de violence à l'égard des femmes dans le monde du travail 242
1.1 Actions et stratégies des acteurs et actrices du monde socioprofessionnel dans le traitement des plaintes de salariées pour violence et harcèlement 242
1.2 L'implication des associations féministes dans le processus de gestion des cas de violence à l'égard des femmes dans le monde du travail 261
1.3 La mise en œuvre du droit par les acteurs judiciaires dans les cas de violence à l'égard des femmes au travail 273

II. Mécanismes de recours et politiques mis en place pour la lutte contre la 286

violence à l'égard des femmes en milieu de travail 286
2.1 Accès à la justice des victimes de violence en milieu de travail au Maroc 287
2.2 Les politiques mises en place au niveau de la gestion de la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail 310

Chapitre 2. Examen de l'effectivité des lois encadrant la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail au Maroc 325

I. L'analyse des données qualitatives 328
1.1 Analyse et interprétation des récits des acteurs impliqués dans l'application du droit pour la lutte contre la violence faite aux travailleuses 330
1.2. Stratégies de collaboration entre les différents acteurs et enjeux 348

II. Les différents facteurs de l'ineffectivité du droit encadrant la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail 356
2.1 Causes juridiques d'ineffectivité des règles juridiques en matière de lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail 358
2.2 Freins extra-juridiques à l'effectivité du droit encadrant la lutte contre la violence 375
Conclusion 388
Recommandations 394
Bibliographie

Liste des annexes

Annexe1

Attestation d'approbation déontologique octroyée par le comité d'éthique de la recherche en sciences sociales et humaines ainsi que la prolongation de l'approbation

Annexe2
Formulaire de consentement des personnes participant à l'étude

Annexe 3
Canevas d'entretien

Liste des abréviations, sigles et acronymes

ADFM : Association démocratique des femmes du Maroc
AI : Amnesty International
AMDF : Association marocaine des droits des femmes
APALD : Autorité pour la Parité et la Lutte contre toutes formes de Discrimination à l'égard des Femmes
BSG : Budgétisation Sensible au Genre
BIT: Bureau International du Travail
BO: Bulletin Officiel
CEACR : Comité d'experts pour l'application des conventions et recommandations
CEDAW : Convention on the Elimination of All Forms of Discriminations against Women
CEDEF : Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CESE : Conseil économique, social et environnemental
CGEM : Confédération Générale des Entreprises du Maroc
CIJ : Commission Internationale des Juristes
CNDH : Conseil National des Droits de l'Homme
CNPCFVV : Commission nationale pour la prise en charge des femmes victimes de violence
CNSS : Caisse Nationale de Sécurité Sociale
CPP : Code de procédure civile
CRDH : Commissions régionales de droits de l'Homme
CSNMD : Commission spéciale sur le Nouveau Modèle de Développement
DIFM : Discrimination Intersectionnelle des femmes au Maroc
DHS : Dirhams (monnaie nationale du Maroc)
DUDH : Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
ECOSOC : Conseil économique et social des Nations Unies
EDVAW : Mécanismes d'experts indépendants sur la discrimination et la violence à l'égard des femmes
ENPVEF : Enquête Nationale de la Prévention de la violence à l'Égard des Femmes
ECOSOC : Comité des droits économiques, sociaux et culturels
EPU : Examen Périodique Universel
FADES : Fonds arabe pour le développement économique et social
FMA : Fonds monétaire arabe
FMI : Fonds Monétaire International
HCP : Haut-Commissariat au Plan
HRW : Human Rights Watch
IAWP : The International Association of Women Police
ICJ : International Commission of Jurists

ICJPG : International Commission of Jurists, Practitioner's Guide
ICRAM : Initiative Concertée pour le Renforcement des Acquis des Marocaines
INDH : Initiative Nationale pour le Développement Humain
IPDF : Initiative pour la protection des droits des femmes
LDDF : Ligue démocratique des droits des femmes
LOLF : Loi Organique relative aux Lois de Finances
MAP : Agence marocaine de presse
MSFFDS : Ministère de la Solidarité, de la Femme de la Famille et du Développement Social
OCDE : l'Organisation de coopération et de développement économique
ODD : Objectifs de développement durable
OIM : Organisation internationale de Migration
OIT : Organisation internationale du travail
OMD Objectifs du Millénaire pour le Développement
OMS: l'Organisation Mondiale de la Santé.
ONDH: L'Observatoire National du Développement Humain
ONG : Organisation Non Gouvernementale
ONU: l'Organisation des Nations-Unies
PANDDH : Plan National en matière de Démocratie et des Droits de l'Homme
PNIFD : Plan d'action pour l'intégration des femmes au développement
PIDCP : Pacte international relatif aux droits civils et politiques
PIDESC : Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
REMDH : Réseau euro-méditerranéen des droits de l'Homme
UAF : Union de l'action féminine
UNODC : United Nations Office on Drugs and Crime

Les règle de références de cette thèse ont été rédigées conformément au *Manuel canadien de la référence juridique*, 6e éd. [*Guide McGill*] Guide McGill

Résumé

Cette recherche vise à évaluer le degré d'effectivité du droit marocain dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail au Maroc. Elle examine également l'impact de ce droit dans le processus de recours contre la violence, ainsi que son interaction avec d'autres ordres normatifs telles que la société, la politique, la religion et la culture. Par conséquent, une étude empirique nous a permis de mener des enquêtes sur le terrain auprès de divers acteurs impliqués dans la mise en œuvre des lois, des règlements et des politiques publiques visant à combattre la violence au travail. Son objectif est de cartographier le rapport complexe entre les perceptions de ces acteurs, leurs actions et leurs interactions dans le cadre de leur contribution à la lutte contre la violence et à l'application des normes.

Sur le plan méthodologique, nous adoptons une méthode socio-juridique classique en utilisant comme cadre théorique, le féminisme intersectionnel associé à l'effectivité du droit. Nous utilisons le concept d'intersectionnalité pour mieux comprendre comment la violence s'entrelace avec d'autres facteurs, tels que le genre, le statut social, le patriarcat, la culture, et bien d'autres encore, augmentant ainsi la vulnérabilité des femmes dans le milieu professionnel. Nous examinons la nature, les causes et les conséquences des cas de violence et du harcèlement sur le lieu de travail, ainsi que la manière dont ces incidents sont rapportés ou sous-rapportés dans le cadre du processus judiciaire. De plus, nous analysons comment les procédures de gestion des cas de violence peuvent dissuader les victimes de témoigner et les incitent à taire leur expérience.

En outre, cette recherche explore le rôle des associations féministes, des organisations non gouvernementales et du système juridique marocain dans la prise en charge des plaintes des victimes de violence en milieu du travail en mettant l'accent sur leurs pratiques.

Nous examinons de près la prévalence supposée de la violence au travail, en analysant ses différentes formes, ses origines et les répercussions sur les victimes, ainsi que les recours juridiques disponibles pour remédier à ce phénomène. Nous étudions également l'impact des résistances et des obstacles à l'utilisation du droit pour lutter contre la violence au travail, et comment la simple application du droit peut s'avérer insuffisante dans cette lutte. Il est tout à fait légitime que certains acteurs, en particulier les praticiens du droit, se posent des questions sur l'effectivité de la législation existante pour atteindre son objectif de garantir la sécurité des travailleuses en mettant fin à la violence. Ces questionnements peuvent être cruciaux pour évaluer l'impact réel des lois et des politiques en place, et pour identifier les lacunes éventuelles dans leur mise en œuvre ou leur application.

De même, l'importance accordée à un discours sur la violence reflète une acceptation qui trouve ses fondements dans la culture, ce qui peut entrer en conflit avec une approche basée sur les droits des femmes. Enfin, nous concluons que le choix des différentes normes est influencé par la conception que chaque acteur a du rôle du droit, et plus spécifiquement de son application. Notre recherche soulève des questions fondamentales sur la véritable nature de l'intervention juridique et judiciaire dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail, ainsi que sur les fondements paradigmatiques et ontologiques du droit dans ce domaine.

Summary

This study focuses on the effects of the law in the fight violence against women in the workplace as well as the role of actors in the implementation of the law for a working environment free of violence. The study is based on mixed methods, juxtaposing legal methodology and field work in the form of semi-directed interviews with representatives in charge of cases related to violence and harassment at work. Studying the effects of law in the context of legal pluralism in the workplace allows us to reflect on the intersections between different forms of workplace violence and harassment against women, and their impact on them. The focus is on how organizations and aspects of the Moroccan legal system (and associated practices, processes and procedures) can work to silence the complaints of victims of workplace violence. We explore the gap between the alleged incidence of workplace violence and the cases ultimately decided by the courts, by examining its nature, causes and consequences as well as the legal avenues available to combat this phenomenon. We examine how language and the meaning of actions can influence the non-reporting or under-reporting of workplace violence, and how reporting alone may not be enough to win the fight against violence. We also explore how the Moroccan judicial process can, unintentionally, favor the silence of employees through the settlement of cases of violence and the unfair course of this process. Furthermore, we analyze the new legal regime against workplace violence to look into the perceptions, especially of legal practitioners, whether they consider this new jurisdiction to be ineffective, whether the regime achieves exactly what it had set out to do, i.e. put an end to violence and ensure the safety of workers. We also address the influence of the cultural, religious, political and social environment of victims of violence which normalizes the existence of violence and further weakens their protection.

Our empirical research on the perceptions of actors was designed to map the meaning they give to their actions, their role in the social and legal fields, and the complex relationships that unite them in the application of standards to combat violence. The results show that the effectiveness or ineffectiveness of norms is in fact associated with the role that the individual thinks they play and the practical implementation of this role. Likewise, the weight of a discourse on violence testifies to an approach to its acceptance which finds its roots in culture. This is difficult to reconcile with an approach based on women's rights. Finally, we conclude that the choice of different standards is influenced by the conception that each actor has of the role of the law and more specifically of its application. Our research raises questions about what underlies legal intervention in the fight against violence, the protection of victims of violence and the pragmatic and ontological foundations of law in these areas. We end by suggesting some strategies and new approaches to combat violence and harassment at work against women, in particular through suggestions for possible law reform and necessary training of those responsible for its application.

Remerciements

Une thèse ne peut être un travail solitaire en raison de sa complexité et de son caractère de grande envergure. De nombreuses personnes ont droit à ma reconnaissance pour l'aide précieuse qu'elles m'ont apportée au long de ces années. Bien qu'il soit fastidieux et impossible de toutes les mentionner, j'espère qu'elles ne seront pas moins rassurées de ma profonde gratitude. Les diverses épreuves que j'ai rencontrées au cours de la rédaction de cette thèse m'ont permis de connaître une bienveillance extraordinaires chez plusieurs personnes dans mon entourage et particulièrement de mon collègue du processus doctoral et mon ami de tous les jours Jean-Paul Dautel. En outre, je tiens à remercier tout spécialement mes filles, Nada et Rim, pour leur soutien moral indéfectible.

Qu'il me soit permis d'avoir une hommage tout particulier à la regrettée Pre Katherine Lippel, ma superviseure initialement, et une immense gratitude. Sa confiance en moi, sa rigueur intellectuelle et son immense générosité personnelle m'ont propulsée tranquillement tout au long de mes études supérieures. Bien plus, elle a su se montrer confiante en mes capacités, souvent plus que je ne l'étais moi-même. Je ne peux imaginer être là où je suis aujourd'hui, sans l'accompagnement exceptionnel dont j'ai pu bénéficier de sa part.

Je tiens à remercier respectivement, mes superviseur.e.s de recherche, Pre Muriel Paradelle et Pr Peter Oliver qui m'ont accompagnée pour achever mon processus doctoral. Leur commentaires pertinents et leur soutien moral ont rendu possible l'achèvement de cette thèse malgré les moments difficiles que j'ai dû vivre tout au long de ce dernier parcours.

Je reste convaincue que ce n'est pas dans le faste des remerciements que je pourrai témoigner mon infinie gratitude à toutes les personnes qui m'ont soutenue.

J'adresse aussi des remerciements sincères à tous ceux qui ont contribué à l'achèvement de ma thèse en la lisant, en me faisant des commentaires, en la corrigeant ou en m'écoutant en parler.

Je remercie de plus toutes et tous les participants-es à mon enquête, qui ont bien accepté de répondre à mes questions, pour leur disponibilité, leur enthousiasme et leur intérêt. Ils ont accepté de partager leurs expériences, leurs réflexions et leurs perceptions par rapport au droit encadrant la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail au Maroc. Sans leur concours, cette recherche n'aurait pas été envisageable.

Et en tout dernier lieu, merci à mes précieuses amies qui m'ont soutenue dans cette lourde tâche par leur écoute active, leurs sages conseils et encouragements.

Enfin, je remercie tout un chacun qui a contribué de façon directe ou indirecte à la réalisation de ce travail de recherche. Merci du fond du cœur pour votre soutien.

Introduction générale

> *La violation des droits de l'homme la plus honteuse se caractérise sans doute par la violence à l'égard des femmes. Elle ne connaît pas de clivages géographiques, culturels ou sociaux. Tant que des actes violents continueront d'être perpétrés, nous ne pourrons prétendre à des progrès pour atteindre l'égalité, le développement et la paix.*
>
> Kofi Annan, Secrétaire général des Nations Unies

Les dernières décennies ont connu la mobilisation des efforts de la communauté internationale pour protéger et promouvoir les droits fondamentaux des femmes en adoptant un certain nombre de mécanismes et de normes pour assurer leur protection dans différents contextes, ce qui témoigne d'une prise de conscience du rôle des femmes dans le développement socio-économique des pays. Mais leur protection doit commencer par dénoncer tous les actes de violence fondés sur le genre qui entraînent, ou sont susceptibles d'entraîner pour elles, des dommages ou souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou économique que ce soit dans la vie publique ou privée. La notion de violence est, donc, incompatible avec les principes des Droits de l'Homme et la « violence à l'égard des femmes » est comprise comme une violation de leurs droits et une forme de discrimination à leur égard. De ce fait, la préoccupation de la violence a toujours été au cœur de la pensée juridique ce qui permet de relier le phénomène de la violence aux catégories juridiques de la défense des droits humains fondamentaux, le droit international, etc.

Notre recherche se focalise spécifiquement sur l'effectivité du droit encadrant la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans la société mais surtout dans le monde du travail dans la société marocaine. Ainsi, pour mettre en relief le cadre normatif encadrant la lutte contre la violence à l'égard des femmes en général et dans le monde du travail en particulier, un bref retour sur la genèse des droits des femmes et l'émergence des préoccupations autour du concept de la violence à leur encontre sur le plan du droit international s'impose.

En fait, après la consécration des droits humains dans la Charte des Nations Unies de 1945, le Conseil économique et social des Nations Unies [ci-après ECOSOC][1] a été constitué, en 1946, grâce à l'implication des Organisations non gouvernementales et des femmes militantes. Mais, c'est surtout la Commission de la condition de la femme[2] qui s'est mobilisée, de 1947 à 1962, pour l'autonomisation des femmes et la promotion de l'égalité des sexes[3], et ce, en proposant des amendements aux lois discriminatoires à l'égard des femmes afin de promouvoir leurs droits à la dignité, à la santé et à un milieu exempt de violence. Elle a aussi contribué à l'adoption de Conventions sur les droits des femmes et de programmes d'action[4] tendant à éradiquer toutes formes de discrimination et de violence à leur encontre. Dès lors, la Déclaration universelle des droits de l'homme, adoptée en 1948[5], était le premier document à entériner le concept de la protection des droits des femmes à la lumière du droit international, dont le droit à l'égalité, à la sécurité, à l'intégrité et à la dignité[6]. Ces droits sont, depuis, consacrés dans plusieurs instruments juridiques internationaux, tels le Pactes international relatif aux droits civils et politiques[7] et le Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels[8], la Convention sur l'élimination de

[1] Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC), Nations Unies et État de droit.
En ligne : https://www.un.org/ruleoflaw/fr/economic-and-social-council-ecosoc/

[2] Commission de la condition de la femme des Nations Unies (CSW), fondée par ECOSOC, Résolution 11 (II), le 21 juin 1946, ONU Femmes,. En ligne : https://www.unwomen.org/fr/csw

[3] Anick Druelle, Femmes engagées sur la scène mondiale pour défendre leurs droits. *Cahiers de recherche sociologique*, Femmes et engagement (2002) : 37, à la p. 141. En ligne : https://www.erudit.org/fr/revues/crs/2002-n37-crs1517432/1002321ar.pdf. Nations Unies. « L'égalité des sexes ». Paix, dignité et égalité sur une planète saine, En ligne https://www.un.org/fr/gender-equality/index.html

[4] Anick Druelle, Femmes engagées sur la scène mondiale pour défendre leurs droits. *ibid*, à la p. 141.

[5] Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1948 lors de sa 183e réunion plénière, Résolution 217 A (III).
En ligne : https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/UDHRIndex.aspx.

[6] Résolution 48/104 de l'Assemblée générale sur la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes,

[7] Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP). Adopté par l'Assemblée générale, Résolution 2200 A (XXI), 16 décembre 1966. Entrée en vigueur : le 23 mars 1976. En ligne : https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx

[8] Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC). Adopté par l'Assemblée générale Résolution 2200 A (XXI), 16 décembre 1966. Entrée en vigueur : le 3 janvier 1976. En ligne : https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx

toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes[9], la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants[10] et bien d'autres.

Dans les années 70, les mouvements féministes ont commencé à prendre de l'extension dans le monde, ce qui a amené l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies [ci-après ONU] à déclarer l'année 1975 « Année internationale de la femme »[11] afin d'inciter à plus d'efforts pour la promotion de la condition de la femme. Durant la même année, la première Conférence mondiale sur les femmes a été organisée au Mexique, à la demande de la Commission de la condition de la femme, à la suite de laquelle l'Assemblée générale proclama la Décennie des Nations Unies pour la femme (1976-1985)[12] et la mise en œuvre des procédures et méthodes à appliquer par les États-membres pour lutter contre la violence à l'égard des femmes.

Depuis, les questions de l'avancement des droits des femmes et de leur statut ont suscité un intérêt croissant au niveau universel, notamment dès les années 1990, période durant laquelle la communauté internationale a mis en place des principes internationaux intégrant une approche sexospécifique.

La violence dans le monde du travail est multidimensionnelle, elle touche toutes les catégories sociales dans divers espaces privé, public et professionnel. Elle survient suite à la combinaison d'un ensemble d'éléments qui comprennent les travailleuses – puisque notre intérêt se limite à la gente féminine –, le contexte et les conditions du travail, les rapports entre collègues et les rapports de ces derniers avec leurs employeurs ainsi qu'avec les tiers que ce soit les clients ou d'autres personnes étrangères au milieu de l'activité, à même de porter atteinte à la dignité, à la sécurité, à la santé et au bien-être des travailleuses.

---

[9] Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF). Adoptée et ouverte à la signature, à la ratification et à l'adhésion par l'Assemblée générale dans sa résolution 34/180 du 18 décembre 1979. Entrée en vigueur, le 3 septembre 1981. En ligne : https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx

[10] Résolution 39/46, annexe. En ligne : https://treaties.un.org/doc/source/docs/A_RES_39_46-Eng.pdf

[11] Conférence mondiale de l'Année internationale de la femme, 19 juin-2 juillet 1975, Mexico, Mexique. En ligne : https://www.un.org/fr/conferences/women/mexico-city1975

[12] Résolutions 34/158 (Conférence mondiale de la Décennie des Nations unies pour la femme (1976-1985)), à la p. 181. En ligne : https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/377/85/PDF/NR037785.pdf?OpenElement

Ses conséquences ne se limitent pas au monde du travail, mais s'étendent aussi au contexte familial du travailleur ainsi qu'à la société dans son ensemble.

Par conséquent, la question de violence retient de plus en plus l'attention de toutes les instances internationales parce qu'elle est considérée comme une problématique mondiale qui affecte la cohésion sociale et la croissance économique et une des violations des droits humains la plus répandue dans le monde. Ainsi, l'Organisation des Nations Unies a mis l'emphase sur la question en adoptant le Programme de développement durable à l'horizon 2030 qui vise la réalisation d'un environnement de travail décent, exempt de violence faite aux hommes mais plus encore aux femmes[13].

Toujours est-il que malgré les quelques décennies de recherche sur la qualité de la vie au travail, le domaine relatif au bien-être des femmes dans le monde du travail reste sous-étudié et surtout de plus en plus préoccupant sachant que le nombre des femmes actives continue d'augmenter. Ainsi, les estimations mondiales données aussi bien par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) que par l'Organisation internationale du Travail (OIT) montrent que la violence sous toutes ses formes reste un phénomène dévastateur[14] qui touche prioritairement les femmes[15], elle « envahit tous les coins du globe, met la santé des femmes en danger, limite leur participation à la société et cause de grandes souffrances humaines »[16]. L'OIT considère que le phénomène de la violence dans le monde du travail constitue un véritable défi aux efforts qu'elle déploie pour faire promouvoir le droit des travailleurs-ses à un environnement de travail exempt de violence, un travail décent dans des conditions d'équité, de sécurité et de dignité[17].

---

[13] Programme de développement durable à l'horizon 2030, cible 5.2., cible 8.5 et objectif 10 dans la Résolution adoptée par l'Assemblée générale lors de la 70e session le 25 septembre 2015 (ONU).
En ligne : https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_fr.pdf

[14] Organisation mondiale de la santé (OMS), « Estimations mondiales et régionales de la violence à l'égard des femmes: prévalence et effets sur la santé de la violence entre partenaires intimes et de la violence non-partenaire », Genève, World Health Organisation, 2013, à la p. 38.

[15] Rapport soumis pour discussion à la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, BIT, Genève, 2016, à la p. 5

[16] Organisation mondiale de la santé, *supra* note 14, à la p. 35.

[17] Rapport du Directeur général du Bureau International de Travail « Un travail décent », 87e session de la Conférence internationale du Travail. Organisation internationale du Travail, Genève, juin 1999, à la p. 3. https://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm

Le concept de travail décent s'inscrit ainsi dans les préoccupations majeures de l'OIT pour les droits fondamentaux des travailleuses. Un ensemble de normes internationales a été élaboré pour garantir à ces dernières des conditions de travail favorables dans tous les secteurs d'activité, qui se traduisent, selon Dhai, dans leurs droits à la sécurité, à la protection sociale et à un climat relationnel interpersonnel sans violence, ni harcèlement ainsi qu'à une liberté syndicale par la voie de laquelle ils/elles peuvent exercer leur droit de défendre leurs intérêts et de négocier avec les employeurs et les autorités sur les questions relatives au travail[18] et sur les atteintes qu'ils/elles peuvent subir[19].

Outre la promotion d'un environnement de travail décent pour les travailleuses, le second objet de préoccupation de l'OIT est le respect de la dignité qui est, à notre sens, intimement liée à la reconnaissance du droit des travailleuses à un travail décent. Fondamentalement, la dignité humaine constitue un principe juridique, un « énoncé significatif de justification, de direction et d'adaptation, traduisant des valeurs sociales dominantes et des finalités particulières du droit » dans le monde du travail[20]. L'atteinte à la dignité est ainsi exprimée distinctement et de manière subjective, selon le sentiment et l'expérience individuels de tout un chacun, dans le libellé des plaintes pour violence. Partant de cette conclusion, dès lors qu'on s'écarte du cadre du travail décent où règne le respect de la dignité des travailleuses, on se trouve inévitablement confronté au fléau de la violence et du harcèlement. C'est à ce stade-ci que le droit intervient en tant qu'instrument de régulation sociétale dont le rôle est de garantir la protection et la sécurité des femmes dans le monde du travail. Mais, au sens matériel, la mise en œuvre de la norme juridique évoque l'adoption de textes d'application pour lui permettre de produire des effets. Ces effets expriment la notion d'effectivité du droit qui rend compte de la manière avec laquelle les règles juridiques pénètrent les conduites sociales. À son tour, la notion de « l'effectivité exprime l'utilisation du droit conforme à la volonté du législateur, ou encore l'ensemble des effets du droit »[21]. Elle exprime aussi, du point de vue juridique, « la relation qui existe

[18] Gharam Dhai « Travail décent: concept et indicateurs ». (2003), 142 : 2, Revue internationale du Travail à la p. 1.
[19] Gharam Dhai, « Travail décent: concept et indicateurs ». *ibid*., à la p. 121.
[20] Dominique Roux, Le principe du droit au travail : juridicité, signification et normativité, Montréal, Wilson & Lafleur, 2005, à la p. 69.
[21] Vincent Richard, Le droit et l'effectivité. Contribution à l'étude d'une notion, thèse pour le doctorat en droit privé, soutenue à l'Université de droit, d'économie et des sciences sociales, Paris II, Panthéon-Assas, sous la dir. de J.C. Javillier, le 4 juillet 2003, à la p. 32.

entre […], une certaine réalité et une règle ou une certaine situation juridique »[22]. L'instauration de cette relation peut avoir comme fondement les normes juridiques pour analyser les pratiques sociales et pour évaluer l'impact qu'elles produisent sur la société. Elle peut être aussi, conçue, inversement, en s'intéressant d'abord aux comportements sociaux pour déterminer ensuite leur changement éventuel produit par les normes. Ainsi, l'aptitude des règles juridiques à s'appliquer et à régir les rapports sociaux est différente selon les sociétés[23], elle résulte globalement de la volonté des parties et de leur environnement sociojuridique.

La présente thèse constitue donc un jalon dans la réflexion sur la problématique de l'effectivité en matière de réglementation de la lutte contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail. En dehors du fait que le sujet sur la violence contre les femmes est au cœur d'un débat universel, il l'est aussi actuellement au Maroc, mené au niveau de différentes instances juridiques, politiques, société civile, associations féministes, médias, etc. C'est une des raisons qui ont éveillé notre curiosité et nous ont poussé à nous questionner, d'une part, sur son ampleur dans les milieux du travail, et d'autre part, sur le degré d'effectivité du droit destiné à lutter contre ce phénomène de violence. Nos constats préliminaires laissent percevoir, à travers la revue de la littérature, que malgré le fait que la question de la violence et du harcèlement à l'égard des femmes au Maroc suscite de plus en plus d'inquiétudes, aucune recherche n'a été, à notre connaissance et jusqu'à présent, effectuée d'un point de vue juridique ou socio-juridique portant sur les effets du droit quant à l'élimination de la violence et pour déterminer si les lois sont effectivement appliquées ou non. D'ailleurs, nous constatons une absence quasi-totale d'études empiriques sur l'application du droit en matière de violence en milieu du travail. Certes, beaucoup d'écrits, surtout des données statistiques, ont été produits en arabe sur le phénomène de la violence, mais sans préoccupation aucune quant à sa présence dans le monde du travail. Cette recherche vise à combler cette lacune et à sortir d'une analyse essentiellement descriptive. De ce contexte, nous nous sommes intéressées à la lutte contre la violence fondée sur le genre dans les milieux du travail marocains et l'évaluation du

[22] Jean Touscoz, Le principe d'effectivité dans l'ordre international (Paris, LGDJ), 1964, à la p. 2.
[23] René David, Les grands systèmes de droit contemporains, Revue internationale de droit comparé. (1973) 25 : 3, 5e éd. Dalloz, Paris, à la p. 746.

contenu du droit, de sa mise en œuvre[24] et surtout l'analyse de ses effets en la matière. Cette démarche nous conduit nécessairement à essayer de cerner les perceptions des acteurs et actrices intervenant dans l'application des règles juridiques dans la lutte contre la violence et à s'interroger sur l'effectivité du droit. Il est donc tout naturel d'effectuer, dans ce cadre, une enquête de terrain et le recours aux statistiques provenant du Haut-Commissariat au Plan du Maroc (HCP) et de différents ministères marocains relatives à la question de violence à l'égard des femmes.

Cette recherche permet également aux lecteurs francophones d'avoir accès aux résultats des publications arabes et au contenu de débats qui n'ont jamais été analysés sur le plan juridique et, ainsi, de contribuer à combler la pénurie de données sur ce sujet. Elle a le mérite de donner un aperçu sur le contenu et la compréhension de la législation et des règlements pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail au Maroc. Ce qui permet de dévoiler des connaissances sur un sujet méconnu ou passé sous silence à travers l'analyse des perceptions des différentes institutions intervenant dans l'application du droit, que ce soit les associations féministes, le patronat, le syndicat, l'inspection du travail ou le corps des avocats et des procureurs. Enfin, il serait intéressant de dresser un portrait des effets du droit sur le phénomène de la violence au travail.

Par ailleurs, nous soulignons que notre étude émane tout d'abord de notre expérience personnelle, professionnelle et de notre connaissances des institutions marocaines et aussi de notre vision ancrée des systèmes juridiques en France et au Canada en la matière. Notre intérêt s'est également développé au fur et à mesure de nos recherches sur les questions des droits des femmes au Maroc et de la comparaison de divers systèmes juridiques (marocain, français et canadien) que nous connaissons et qui diffèrent d'un pays à un autre.

À l'issue de cette introduction, la problématique de notre recherche nous amène à poser des questionnements concernant le rôle du droit encadrant la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail au Maroc, sa mise en œuvre par les acteurs et actrices, ses effets sur ses destinataires nous permettant d'appréhender le concept de l'effectivité dudit droit. Les questions qui nous intéressent particulièrement portent sur les

[24] André-Jean Arnaud et al. Dir. Dictionnaire encyclopédique de théorie et de sociologie du droit, 2e éd., Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1993, à la p. 218.

perceptions des acteurs par rapport à l'application des règles juridiques, leur rôle dans la garantie de représentation et de protection des travailleuses dans des cas de violence au travail et l'accès effectif des victimes à la justice. Il en ressort quatre questions générales dont une se décline en sous-questions afin de mieux délimiter notre recherche :

1. Quel est l'état du droit dans le système juridique marocain en matière de protection des femmes contre la violence ou le harcèlement dans le monde du travail ?

2. Quel est le droit mis en œuvre effectivement dans le système juridique marocain et son efficacité en termes de protection, de recours et sanctions en cas de de violence subie par les travailleuses ? En particulier :

    a) Les procédures prévues par le droit encadrant la violence à l'égard des femmes au travail sont-elles adéquates pour assurer l'accès des victimes à la justice et la flexibilité dans la production des preuves ?

    b) Quels sont les facteurs non juridiques limitant l'effectivité de ce droit comme les marqueurs de la classe sociale, la culture, la religion, etc. en intersection avec le genre ?

3. Comment les acteurs juridiques - inspecteurs du travail, procureurs et avocats - et les parties prenantes dans le monde du travail - syndicats, patronat et société civile - mobilisent-ils les lois et règlements pour lutter contre la violence ?

4. Quelle est la place du genre dans la formation des acteurs intervenant dans les politiques publiques et la législation entourant la violence au travail ?

Spécifiquement, l'objectif de cette étude, en posant ces questions, est de porter une attention particulière sur le contexte législatif marocain encadrant la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail. Il y a lieu aussi d'examiner la mise en œuvre du droit par les parties prenantes, à travers leurs perceptions, dans le processus de recours contre les cas de violence à l'égard des femmes au travail et son interaction avec d'autres ordres normatifs (société, politique, religion, culture, etc.) qui s'expriment par l'existence d'un pluralisme juridique au Maroc. De plus, nous tiendrons compte de l'impact de la culture et de la religion sur les contours de cette violence que ce soit dans ses manifestations ou son traitement normatif.

Pour cerner la problématique de l'effectivité du droit encadrant la violence et le harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail et parvenir à répondre à nos

questions, notre thèse est divisée en trois parties, elles-mêmes subdivisées en chapitres. Les deux premières étant d'ordre conceptuel, méthodologique, contextuel et normatif, alors que la troisième sera analytique. Pour ce faire, nous présentons, dans une première partie, la conceptualisation de la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail. Dans un premier chapitre, nous portons un regard multidisciplinaire sur le phénomène de la violence à travers ses différentes formes dans une analyse de la revue de littérature portant sur le concept de la violence. Nous exposons également le cadre juridique international en matière de lutte contre la violence.

Le deuxième chapitre porte sur les considérations méthodologiques selon une approche qui combine des méthodes mixtes qui consistent en une analyse documentaire menée à partir d'une vaste revue de littérature et une analyse juridique classique. Il décrit aussi la recherche empirique à laquelle nous avons eu recours pour recueillir des données susceptibles de nous éclairer au sujet de l'effectivité du droit à un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement envers les femmes. Ensuite, nous présentons le cadre théorique que nous avons choisi pour notre recherche et dans lequel s'inscrit le concept de l'effectivité du droit dans une perspective féministe intersectionnelle[25].

En effet, évoquer la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail est aussi une invitation à questionner les théories féministes quant aux différences de sexe et aux changements intervenus dans les rapports de genre qui sont largement sous-tendus par l'inégalité et par des pratiques différentes. C'est aussi une possibilité d'évaluer l'effectivité du droit en la matière et d'examiner les conditions nécessaires pour que l'accès à la justice soit véritablement un facteur de protection des femmes et de justice sociale envers elles. Les études féministes portant sur la violence envers les femmes déduisent que la violence basée sur le genre résulte d'un chevauchement de différentes formes de domination dans le système sociétal. Dès lors, notre cadre théorique s'appuie sur le concept de l'intersectionnalité, tel que défini par Kimberlé Crenshaw, comme outil d'analyse, pour appréhender la question de violence à partir des rapports de pouvoir et d'oppression

[25] Kimberlé Williams Crenshaw, Mapping the Margins of Intersectionality, Identity Politics and Violence Against Women of Color. Stanford Law Review, (1991) 43 : 6, aux pp. 1241-1299 ; Kimberlé Crenshaw, Leslie McCall et Sumi Cho, « Toward a Field of Intersectionality Studies : Theory, Applications, and Praxis» (2013) 38:4 Signs: Journal of Women in Culture and Society, à la p. 748.

multiples et croisées, comme la classe sociale, la culture, la religion, le sexe, le patriarcat, etc. Cela nous amène à poser un regard interdisciplinaire qui, selon Ferguson, est une méthodologie essentielle de l'analyse intersectionnelle[26]. L'intersectionnalité permet ainsi, même si elle est rarement mobilisée comme approche en droit, une meilleure appréhension de la réalité de la violence conjuguée à d'autres normes juridiques et sociales dans le vécu des femmes. Par ailleurs, le recours à des méthodes des sciences sociales nous permet d'analyser les questions relatives à l'application du droit et à ses effets[27] en prenant en compte d'autres facteurs sociaux à travers l'approche intersectionnelle, sachant que la seule interprétation de la loi et la description de ses objectifs ne fournissent pas toutes les réponses attendues.

En conclusion, nous abordons également, dans cette partie, les principaux défis méthodologiques que nous avons rencontrés lors du travail de terrain ainsi que les principales limites de la recherche.

[26] Kathy E. Ferguson « Feminist Theory Today », *Annual Review of Political Science*, (2017) 20, à la p. 274.
[27] Katherine Lippel, « La place des juristes dans la recherche sociale et la place de la recherche sociale en droit : Réflexions sur la "pratique de la recherche" en matière de droit à la santé au travail » dans Pierre Noreau et Louise Rolland, dir, in Mélanges Andrée Lajoie. Le droit, une variable dépendante, Montréal, Thémis, 2008, à la p. 261.

Partie I : La conceptualisation de la violence dans le monde du travail et son cadre normatif

La question de la violence dans le monde du travail se présente comme un des problèmes majeurs pour les chercheur.e.s s'intéressant à ce phénomène parce qu'il n'existe pas de consensus sur sa définition. Il convient, dès lors, à partir d'une synthèse de la littérature juridique[28] et non juridique[29], de tenter de saisir le sens, la portée et la signification des différentes définitions du concept utilisées pour parler de la violence dans le monde du travail. La violence et le harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail font l'objet d'une abondante littérature pluridisciplinaire[30] qui met en évidence l'interrelation du juridique, du politique et du social. Ainsi, nous y avons puisé des textes scientifiques jugés pertinents pour notre sujet de recherche.

Les définitions de la violence et du harcèlement varient selon le domaine d'expertise des chercheurs. Les distinctions entre les termes pour qualifier les concepts de violence et de harcèlement dans leurs écrits concernent un ensemble de critères pris en compte dans

---

[28] Rachid Filali Meknassi, « Examen du code du travail à la lumière des normes internationales du travail ». Colloque national, « le code du travail après dix ans de son entrée en vigueur, entre les exigences du développement économique et la garantie du travail décent », projet de rapport de l'atelier n° 01 Code du travail et relations individuelles du travail, Royaume du Maroc, Ministère de l'Emploi et des affaires sociales, 22-23/09/2014, à la p. 52. Rachid Meknassi Filali, L'effectivité du droit du travail et l'aspiration au travail décent dans les pays en développement : une grille d'analyse. 2007, OIT, Institut international d'études sociales, Genève, à la p.1. Silvia Garliardi, « Violence against women: the stark reality behind Morocco's human rights progress », The Journal of North African Studies, (2015) 23:4, aux pp. 569-590. Ahmed Bouharrou, La violence dans le milieu du travail, Analyse juridique, Publiée dans Albayane, le 01.12.2013. En ligne : https://www.maghress.com/fr/albayane/120193
Katherine Lippel, The Law of Workplace Bullying: An International Overview. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, (2010) 32 :1, aux pp. 1-13. Houria Mchichi Alami, Travail, discrimination selon le sexe et le droit, Economia (2509-0038), (2014) : 20, Publ. Cesem, Research Center HEM Business school, aux pp. 20-23. Khadija Mosleh, « La condition juridique de la femme au Maroc ? Cinq ans après la Conférence Internationale du Caire sur la Population et le Développement », *in* CERED, *Situation socio-économique et défis démographiques au Maroc*, (2000), aux pp. 205-220, Rabat. Ali Rame, La Stratégie Nationale de Lutte contre la Violence à l'égard des Femmes au Maroc. Université de Rabat, Maroc, 2008.

[29] Ahmed Khalef, « La violence en milieu du travail est-elle une fatalité ? » *in* La violence au travail, éducation ouvrière (2000) : 133, BIT, Genève, à la p.16. Ait Boughima et *al.* « La violence physique en milieu du travail (étude descriptive à propos de 80 cas au Maroc) », (2012) 3 : 1, La revue de médecine légale, aux pp.14-18.. Marie-Thérèse Chicha, Inégalités de genre et pratiques d'entreprise au Maroc. BIT, Genève, Document de travail no. 69, 2013, à la p. 88. Habiba Chafai, « Contextualizing street sexual harassment in Morocco: a discriminatory sociocultural representation of women » (2017) 22:5, The Journal of North African Studies, aux pp. 821-840.

[30] Adrienne Cruz & Sabine, Klinger, « Gender-Based Violence in the World of Work: Overview and Selected Annotated Bibliography ». (2011) 1, ILO Working paper, (Geneva), en ligne : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_155763.pdf

l'élaboration des définitions, tel la nature des comportements. Ces distinctions dans les définitions nous laissent entrevoir des différences dans les textes de loi des différents pays.

- Mayhew et Quinlan limitent, par exemple, leur définition de la violence au travail à la violence physique:

> « The attempted or actual exercise by a person of any physical force so as to cause injury to worker, including threatening, statements or behavior which gives a worker reasonable cause to believe he or she is at risk »[31].

Cette définition est tout à fait à l'opposé de la définition ci-dessous.

- Keashly et ses collègues définissent, pour leur part, cette violence en termes de comportements abusifs en excluant la violence de nature physique :

> « Abusive behaviors in the workplace refer to hostile verbal and non-verbal behaviors (excluding physical contact) directed by one or more persons toward another that are aimed at undermining the other to ensure compliance»[32].

- Spratlen parle, quant à lui, de mauvais traitement au travail lequel exclut les comportements de nature sexuelle ou raciale:

> « Behavior or situations – without sexual or racial connotations – which the recipient perceives to be unwelcome, unwanted, unreasonable, inappropriate, excessive, or a violation of human rights »[33].

Comme nous l'avions bien relevé, les différentes définitions de la violence données par les divers auteurs - évoluant avec le temps - reflètent soit leurs convictions personnelles, soit leurs cultures ou alors leurs domaines d'expertise (sociologie, psychologie, droit, etc.), qui influencent leurs perceptions de la violence.

---

[31] Claire Mayhew & Michael Quinlan, « The relationship between precarious employment and patterns of occupational violence: Survey evidence from thirteen occupations », in the « Health Hazards and Challenges in the New Working Life » Conference, Stockholm, January 11-13, 2000, à la p. 4, cité dans Nathalie Jauvin, La violence organisationnelle : parcours conceptuel et théorique et proposition d'un modèle compréhensif intégrateur, 2003, à la p. 9.

[32] Loraleigh Keashly, Virginia Trott & Lynne M. Maclean, « Abusive behavior in the workplace: A preliminary investigation », Violence and Victims, (1994) 9 : 4, à la p. 342

[33] Lois Price Spratlen. « Interpersonal conflict which includes mistreatment in a university workplace », Violence and Victims, (1995) 10 : 4, à la p. 287.

À partir de la littérature, nous pouvons saisir et comprendre les spécificités de la violence et du harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail. Elle nous permet aussi d'examiner leur prise en charge par le droit en général et par le droit marocain en particulier, en tenant compte des facteurs organisationnels tels que l'identification des risques pour mieux structurer les relations entre les membres du personnel, les jeux de pouvoirs, les modes de communication, etc., ainsi que des moyens de prévention disponibles. Dans le but d'évaluer le droit en tant qu'instrument de protection des salarié(e)s, notre recherche consiste à étudier spécifiquement l'effectivité du droit marocain en matière de lutte contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes dans le contexte du travail, de mesurer le degré de son impact sur les parties prenantes dans le processus de lutte contre cette violence et d'étudier son interaction avec d'autres ordres normatifs (société, politique, religion, culture, etc.). Elle s'articule autour de la question de la mobilisation du droit dans les situations de violence et de harcèlement à l'égard des travailleuses au Maroc, ce qui nous amènera à cerner le rôle du droit, son effectivité et ses lacunes en la matière. Nous utilisons aussi les données émanant des institutions étatiques marocains qui nous fournissent des informations sur la violence au travail, ses répercussions sur le vécu des femmes et sur la responsabilité de ces institutions[34]. Nous analyserons également les rapports et recommandations en provenance des organes internationaux compétents en matière de violence à l'égard des travailleuses.

Avant cependant d'étudier le cadre normatif régissant cette problématique de recherche, il est nécessaire de passer en revue les paramètres conceptuels de ce type de violence.

[34] Observatoire national. 1er et 2e Rapports Annuels sur la violence à l'égard des femmes au Maroc, Ministère de la Solidarité, de la Femme de la Famille et du Développement Social. AZ Éd. - Rabat, 2015, aux pp. 13-24 et 2019. En ligne : http://www.social.gov.ma/fr/content/premier-rapport-annuel-sur-la-violence-%C3%A0-l%C3%A9gard-de-la-femme-2015
Haut-Commissariat au Plan. Note sur la violence faites aux femmes et aux filles. L'enquête nationale sur la violence à l'encontre des femmes et des hommes (2019). ONU-FEMMES. En ligne : https://social.gov.ma/fr/la-deuxieme-enquete-nationale-sur-la-prevalence-de-la-violence-a-legard-des-femmes/.
Ministère de la solidarité, du développement social et de l'égalité et de la famille « Stratégie nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes », 2020-2030, feuille technique

Chapitre 1 : L'approche conceptuelle de la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail

Quelle que soit sa définition étroite ou large, la violence au travail n'est pas un phénomène nouveau. Longtemps ignorée, elle a finalement reçu une attention particulière de la part des médias, des organismes de santé et de sécurité du travail dans de nombreux pays pour être prise en considération par les législations.

Dans le monde du travail, la violence et le harcèlement touchent tous les secteurs formel, informel, public, privé, dans le cadre urbain ou rural. Les auteurs de violence et de harcèlement peuvent être des supérieurs hiérarchiques, des collègues, des clients, des conjoints, des inconnus, etc. Les actes peuvent se commettre sur le lieu même du travail, lors de séances de formation ou d'événements sociaux liés au travail, sur le chemin entre le travail et le domicile ou à n'importe quel endroit où les travailleurs et les travailleuses doivent se rendre en raison de leur travail. C'est dans cette optique que le concept de violence est interprété de façon large.

Dans ce chapitre, nous présenterons, en premier lieu, le regard croisé que portent des auteurs sur la notion de violence au travail, en général et à l'égard des femmes en particulier, dans différentes disciplines, juridictions et cultures, afin de délimiter le cadre d'une compréhension commune de ses différentes définitions dans la littérature. L'accent mis sur les femmes est justifié par le fait que les problèmes auxquels les femmes sont confrontées au travail, dans l'espace public et à la maison diffèrent de ceux que rencontrent les hommes en raison de la différence des rôles sociaux, professionnels et familiaux[35] reconnus à chacun des deux sexes.

Nous aborderons, en second lieu, une analyse de la qualification, du traitement et de la détermination de la violence à l'égard des femmes par le droit international. Pour cela, nous présentons la portée de la norme internationale sur le concept de violence à travers une étude de l'approche introduite par différents traités internationaux sur cette question et la position des différentes organisations internationales. Nous verrons également comment la

[35] Carol T. Kulik & Mara Olekains, Negotiating the gender divide: Lessons from the negotiation and organizational behavior literature. *Journal of Management,* (2011) *38 :* 4, aux pp. 1387-1415.

violence se transforme en objet d'intérêt pour le droit international, qui porte une attention particulière sur la question. Le système onusien a contribué à l'emprise du droit sur la notion de violence à travers déjà la Charte des Nations Unies et la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme pour mieux la combattre. Cette section est importante dans notre recherche en ce sens que le droit international des Droits de l'Homme est le seul capable d'éliminer les barrières existantes entre les normes internationales et les législations internes des États, en l'occurrence celles du Maroc qui intéresse notre sujet.

I. Regard multidisciplinaire sur le phénomène de la violence dans le monde de travail

Cette section s'intéresse aux différentes définitions et formes que peut prendre la violence dans le monde du travail en nous appuyant sur une recension d'écrits de sources variées, qui qualifie la notion de violence à partir de différentes appellations selon le sujet de recherche ou de la position du chercheur. Ce regard multidisciplinaire posé sur le phénomène de la violence par ailleurs, permet surtout de prendre la mesure de la difficulté à s'entendre sur un même phénomène.

Ainsi, la littérature indique clairement l'absence d'une définition communément partagée de la violence au travail, à cause de la diversité des formes qu'elle peut prendre, de l'hétérogénéité des cultures, contextes historiques et juridiques, en sus de la diversité des différentes disciplines et des traditions linguistiques, comme l'ont clairement démontré Chappell et Di Martino[36].

> The variety of behaviors which may be covered under the general rubric of violence at work is so large, the borderline with acceptable behaviors is often so vague, and the perception in different contexts and cultures of what constitutes violence is so diverse, that defining the workplace violence phenomenon is a significant challenge. In practice, violence in the workplace may include a wide range of behaviors, often continuing or overlapping[37].

[36] Duncan Chappell & Vittorio Di Martino, Violence at Work, 3e éd., Genève, Bureau international du Travail, 2006, à la p. 30. En ligne : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406

[37] Duncan Chappell & Vittorio Di Martino, Violence at Work, 3e éd., *ibid.*, à la p.16.

Selon le Bureau international du travail (BIT), la violence en milieu de travail se définit comme :

> Toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée, dans le cadre ou du fait direct de son travail.
> La violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les travailleurs, y compris le personnel d'encadrement.
> La violence au travail externe est celle qui s'exprime entre les travailleurs et toute autre personne présente sur le lieu de travail[38].

Les définitions du concept de la violence à travers les écrits attestant de ce que celle-ci fait partie d'un « continuum de comportements et pratiques inacceptables susceptibles de causer un préjudice ou une souffrance de nature physique, psychologique ou sexuelle »[39], ce qui donne la possibilité à une large interprétation[40]. L'analyse de ce continuum permet ainsi de souligner les liens d'interdépendance entre différentes formes de violences en lien avec le monde du travail, par exemple le harcèlement ou la violence sexuelle et/ou la violence physique et inévitablement la violence psychologique que les travailleuses subissent dans l'espace public sur leur chemin vers le lieu du travail.

Malgré la diversité de dénominations, il existe des définitions du concept de violence qui sont internationalement reprises dans les lois et les politiques nationales[41] tandis que d'autres sont utilisées à des fins de recherche[42]. Dans ce sens, la dénomination du phénomène de la violence fait l'objet de controverses, à la fois en raison de différences

---

[38] Bureau International du Travail. Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène, 2003, Genève : OIT. à la p. 4.
[39] Rapport du Directeur général. Cinquième rapport supplémentaire: résultat de la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, document GB.328/INS/17/5, 2016, annexe I, au para. 3, Genève.
[40] Adriana Berlingieri, « Workplace Bullying: Exploring an Emerging Framework », *Work, Employment and Society,* (2015) 29:2, aux pp. 342-353. En ligne : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_546150.pdf
Bureau international du travail. Rapport de la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail. Genève, octobre 2016. Organisation internationale du travail, à la p. 35.
[41] Katherine Lippel, « The Law of Workplace Bullying: An international Overview ». *Comparative Labor Law & Policy Journal* (2010), 32, aux pp. 1-13.
[42] Ståle Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf and Cary Cooper. eds. « The Concept of *Bullying* and Harassment at Work: The European Tradition ». in S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), Bullying and Harassment in the Workplace : Developments in Theory, Research, and Practice, 2e éd, Boca Raton (Florida), CRC Press (Taylor & Francis), 2011, aux pp. 3-40.

disciplinaires mais aussi en raison de différents contextes et cultures, si diversifiés que cela devient un défi important de définir ce phénomène. Les définitions, qu'elles soient scientifiques, sociales ou juridiques, sont parfois influencées par la législation elle-même du pays, ce qui peut prêter à confusion. L'interface entre la violence, le harcèlement, l'intimidation, le *mobbing*, le *bullying,* etc. en est un bon exemple. Pour certains auteurs, le terme « harcèlement » désigne exclusivement le harcèlement discriminatoire, tandis que le terme « *bullying* » est surtout utilisé dans la littérature scientifique[43] anglophone, et pas dans la terminologie juridique francophone qui utilise le terme « harcèlement » ou « harcèlement au travail » à la fois dans les conventions collectives et la législation pour désigner ce que Caponecchia et Wyatt appelleraient « l'intimidation ». Toutefois, la plupart des spécialistes en sociologie de droit s'accordent à dire que ces différents termes désignent le même phénomène[44].

Dans la littérature scientifique, la définition de la violence est considérée de façon restrictive, faisant l'objet d'un consensus qui permet aux chercheurs de mesurer la prévalence du phénomène de violence dans des contextes interculturels.

Dans le traitement juridique, on trouve un plus large éventail de comportements dans le cadre de la définition. Les juristes n'hésitent pas à admettre que les définitions juridiques existent dans le but de réglementer ces comportements, qu'il s'agisse de violence, d'intimidation, de harcèlement ou de *mobbing*, les législateurs sont souverains et peuvent choisir de définir le concept comme bon leur semble. Ce choix se fait en fonction du contexte politique et culturel dans lequel la législation est introduite, l'environnement réglementaire, y compris l'existence ou l'absence de dispositions réglementant déjà des formes de violence en milieu de travail. Les définitions législatives sont ainsi le produit de compromis politiques et non sociaux.

---

[43] Carlo Caponecchia & Anne Wyatt, Distinguishing between workplace bullying, harassment and violence: a risk management approach, Journal of Occupational Health and Safety – Australia and New Zealand, (2009) 25:6, aux pp. 439-450. En ligne : https://www.researchgate.net/publication/242557981_Distinguishing_between_workplace_bullying_harassment_and_violence_A_risk_management_approach

[44] Duncan Chappell & Vittorio Di Martino, Violence at Work, *supra* note 36 ; Laura Crawshaw, Workplace bullying? Mobbing? Harassment? Distraction by a thousand definitions, Consulting Psychology Journal : PRAC. & RES. (2009) 61, aux pp. 263-267 ; Ståle Einarsen et al., The Concept of Bullying and Harassment at Work : The European Tradition, in Ståle Einarsen & al., Bullying and Harassment in The Workplace : Development in Theory, Research and Practice, 2e ed., 2011, aux pp. 3-39.

Indépendamment de l'étiquette, qu'il s'agisse d'une forme spécifique de violence, d'intimidation, de harcèlement ou de *mobbing*, ces termes, lorsqu'ils sont lus ensemble, montrent que les interventions législatives et autres politiques sont plus susceptibles d'assurer la mise en œuvre de mesures de prévention et de mécanismes de réparation pour les cibles.

Dans le cadre de cette thèse, nous limitons notre analyse à quatre formes de violence dans le monde du travail au Maroc : la violence physique, la violence sexuelle incluant le harcèlement sexuel, la violence psychologique et la violence technologique telles que définies dans la littérature scientifique, multidisciplinaire et par les Organisations internationales à savoir l'OIT et l'OMS. Par ailleurs, parce que ces formes de violence au travail ou en lien avec le travail, se manifestent au Maroc aussi bien dans l'espace public que dans l'espace privé, nous abordons également la question de la violence conjugale ainsi que celle de harcèlement dans l'espace public.

1.1 Les différents types de violence dans le monde de travail

La violence dans le monde du travail peut prendre différents types d'expression qu'il s'agisse de violence physique, sexuelle, verbale, psychologique, lesquelles peuvent être interdépendantes les unes des autres ou, au contraire, se juxtaposer les unes aux autres. Elle peut émaner de collègues de travail, de supérieur(e)s hiérarchiques, de client(e)s et quelquefois même d'une personne « tierce » en dehors du lieu du travail (violence ou harcèlement dans l'espace public). Ainsi, plusieurs termes sont utilisés pour qualifier la violence dans le monde du travail.

La violence à l'égard des femmes en milieu de travail représente un véritable problème de santé et de sécurité publiques, qui touche plus d'un tiers (environ 30%) de femmes dans le monde[45]. Les conséquences de celle-ci affectent, en effet, la santé physique et mentale des victimes (dépressions chroniques, risques psychosociaux, …) et peuvent même aller, quelquefois, jusqu'au décès volontaire ou provoqué (féminicide, suicides ...). Les répercussions de cette violence peuvent, en outre, provoquer des troubles

[45] Organisation mondiale de la santé (OMS), « Estimations mondiales et régionales de la violence à l'encontre des femmes: prévalence et conséquences sur la santé de la violence du partenaire intime et de la violence sexuelle exercée par d'autres que le partenaire », juin 2013.

comportementaux qui sont alors la cause d'instabilité et d'insécurité dans les familles. Elle peut, aussi, occasionner des effets négatifs sur le développement social et économique d'un pays, avec un coût considérable en termes de soins de santé, de services sociaux, de police, de frais juridiques et de justice, ainsi qu'en pertes de productivité en raison de l'absentéisme qu'elle provoque.

La violence faite aux femmes a ainsi différents traitements juridiques et ce, selon ses formes (violence de nature physique, psychologique, sexuelle et technologique) ; en fonction des **c**ontextes où elle a lieu (domicile conjugal, lieux de travail, espaces publics et technologiques), et aussi en fonction des auteurs des actes de violence (partenaire ou ex-partenaire, supérieures hiérarchiques, collègues, clients, étrangers, etc…).

La littérature a catégorisé la violence au travail en violence « interne », ou « externe », au travail. La violence est interne lorsqu'elle implique uniquement des membres de l'organisation (employeurs, collègues), elle est externe quand elle est commise par des personnes qui ne font pas partie de l'organisation du travail (clients, famille, étrangers)[46].

Ainsi, compte tenu des divers types de violence cités dans la littérature, un aperçu conceptuel de chaque forme de violence nous semble essentiel, même si la question de violence, complexe, ne peut être examinée dans toutes ses dimensions dans cette étude[47].

1.1.1. Violence psychologique : harcèlement psychologique /intimidation/ *mobbing, bullying*

La violence psychologique est considérée aujourd'hui comme l'une des formes de violence les plus sournoises à cause des dommages émotionnels invisibles qu'elle cause. C'est la forme de violence au travail la plus signalée, avant le harcèlement sexuel et la violence physique[48].

---

[46] Duncan Chappell & Vittorio Di Martino**,** Violence at Work, 2006, *supra* note 36, à la p. 10.
[47] Nathalie Jauvin dans « La violence organisationnelle : parcours conceptuel et théorique et proposition d'un modèle compréhensif intégrateur », Équipe de recherche sur les impacts sociaux et psychologiques du travail CLSC CHSLD Haute-Ville-Des-Rivières, Québec, 2003, à la p. 3. En ligne : http://www.santecom.qc.ca/BibliothequeVirtuelle/CLSC-CHSLD-Haute-Ville-Des-Rivieres/ViolenceOrganisationnelle.pdf
[48] Eurofound. Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies (Dublin). 2015, à la p. 16.

Il y a une littérature importante portant sur les diverses formes de violence psychologique, où les termes de « harcèlement psychologique », « harcèlement moral », « intimidation », *mobbing, bullying* employés dans différents pays pour la désigner sont utilisés de manière interchangeable avec, cependant, quelques nuances[49].

En contexte de travail, les termes anglais *mobbing, bullying*[50] et parfois *harassment* sont utilisés de manière identique dans certains pays[51]. Pour Einarsen et ses collègues :

> *Bullying* at work is about repeated actions and practices that are directed against one or more workers; that are unwanted by the victim; that may be carried out deliberately or unconsciously, but clearly cause humiliation, offense, and distress; and that may interfere with work performance and/or cause an unpleasant working environment. […][52].

Zapf & Einarsen[53] utilisent la définition suivante du *bullying* en milieu de travail, terme utilisé notamment au Royaume-Uni et aux États-Unis et dans d'autres pays anglo-saxons :

> Le *bullying* au travail signifie harceler, offenser, exclure socialement quelqu'un ou affecter négativement les tâches professionnelles de quelqu'un […] de manière répétée et régulière et sur une période de temps. Le *bullying* est un processus intensifié au cours duquel la personne confrontée se retrouve dans une position inférieure et devient la cible d'actes sociaux négatifs systématiques[54].

Mobbing, terme plus courant dans les pays scandinaves et germanophones, est défini par Heinz Leymann, comme « un enchaînement sur une longue période, de propos et d'agissements hostiles, exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une

---

[49] Katherine Lippel, « Addressing Occupational Violence: An overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens ». Working paper, Geneva, International Labour Office (ILO), (2016) 5, à la p. 9. En ligne : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-gender/documents/publication/wcms

[50] Dieter Zapf & Heinz Leymann, « Foreword », in European Journal of Work and Organizational Psychology, (1996) 5, à la p. 162.

[51] Ståle Einarsen «The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience », dans Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé, (2005) 3, à la p. 3.

[52] Ståle Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf and Cary Cooper, eds. *The Bullying and Harassment in the Workplace: Development in Theory, Research and Practice.* 2d ed. Boca Raton, FL: CRC Press (Taylor & Francis), 2011, à la p. 9.

[53] Dieter Zapf & Ståle Einarsen « *Individual antecedents of workplace bullying :* Victims and Perpetrators » in S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), Bullying and harassment in the workplace. London: Taylor & Francis, 2011, aux pp. 177–200

[54] Ståle Einarsen , Helge Hoel, Dieter Zapf and Cary Cooper, eds. (2011), *supra* note 42, à la p. 9.

tierce personne »[55]. Cependant, le droit du travail allemand ne donne à cette notion aucune définition légale d'application générale. Seule la jurisprudence a tenté de l'expliciter quelque peu[56].

Les termes (*bullying* et *mobbing*) sont souvent utilisés de manière interchangeable, mais il y a quelques différences notables entre eux. Le *mobbing* est défini comme un harcèlement moral perçu comme un phénomène lié à la culture d'entreprise, alors que le *bullying* est défini comme un harcèlement qui peut inclure des formes de harcèlement physique. Il est perçu comme un phénomène davantage lié aux relations interpersonnelles.

En France, Hirigoyen évoque le harcèlement moral au travail[57], tel que défini dans l'article L. 1152-1 du Code du travail français comme des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Au Québec, on parle plutôt de « harcèlement psychologique »[58], défini dans l'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail* comme étant :

> Tout comportement vexatoire sous forme de conduite répétée et hostile ou indésirable, de propos, d'actions ou de gestes verbaux qui affecte la dignité ou le caractère psychologique ou physique d'un employé, l'intégrité et qui se traduit par un environnement de travail nuisible pour l'employé. Une seule incidence grave d'un tel comportement qui a un effet nocif durable sur un employé peut également constituer un harcèlement psychologique.

La Loi québécoise ajoute ainsi la possibilité qu'un seul effet grave induit d'une conduite indésirable puisse constituer du harcèlement psychologique.

---

[55] Heinz Leymann, Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and victims, (1990) 5 (2), aux pp. 119-126. Heinz Leymann. *Mobbing : la persécution au travail*. Paris : Seuil. 1996, 231 p.

[56] Cour de Justice de l'Union Européenne, (CJUE, 13/07/2018 - T-275/17 Michela Curto/Parlement et T-377/17 SQ/BEI - Communiqué de presse du 13/07/2018). Cour fédérale du travail allemande, (BAG, 15.01.1997 - 7 ABR 14/96 - BAGE 85, 56).
En ligne : https://rechtsanwalt.fr/fr/employeurs-en-allemagne-la-notion-de-harcelement-moral/

[57] Marie-France Hirigoyen, *Le Harcèlement Moral : la violence perverse au quotidien,* La Violence Perverse Au Quotidien. Paris: La Découverte et Syros.1998, à la p. 55.

[58] Katherine Lippel, Michel Vézina, Renée Bourbonnais & Amélie Funès, Workplace psychological harassment: Gendered exposures and implications for policy. (2016) 46, Int J Law Psychiatry, aux pp. 74-87.

1.1.2. Violence sexuelle, harcèlement sexuel et harcèlement basé sur le genre

La violence sexuelle est une violation de l'intégrité corporelle et de l'autonomie sexuelle. L'Organisation mondiale de la Santé (OMS) la définit comme étant tout :

> […] acte sexuel, tentative pour obtenir un acte sexuel, commentaire ou avances de nature sexuelle, ou actes (….) dirigés contre la sexualité d'une personne en utilisant la coercition, commis par une personne indépendamment de sa relation avec la victime, dans tout contexte, y compris, mais sans s'y limiter, le foyer et le travail[59].

Le harcèlement sexuel, qui est l'expression de cette forme de violence, a des définitions et des mesures qui varient selon les juridictions et les cultures[60]. Selon l'OIT[61] : « Les définitions du harcèlement sexuel contiennent les éléments suivants :

> 1) (« quid pro quo ») : tout comportement non désiré à connotation sexuelle s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, ou tout autre comportement fondé sur le sexe, ayant pour effet de porter atteinte à la dignité de femmes et d'hommes, qui n'est pas bienvenu, déraisonnable et offense la personne; et le rejet d'une telle conduite par une personne, ou sa soumission à cette conduite est utilisée de manière explicite ou implicite comme base d'une décision qui affecte son travail ;
>
> 2) (environnement de travail hostile) : une conduite qui a pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour une personne »[62].

Le premier paragraphe de cette définition renvoie à un chantage sexuel dont dépend l'octroi d'un avantage professionnel (augmentation de salaire, promotion, voire maintien dans

---

[59] Etienne G. Krug et coll. (dir. de publication). Rapport mondial sur la violence et la santé, (Genève, OMS) 2002, à la p. 165.

[60] Duncan Chappell & Vittorio Di Martino. Violence at work. 3e éd. *supra* note 36. Rashida Ather. Sexual Harassment at Workplace and Protective Measures for Women: National and International Perspectives. Rochester, NY : Social Science Research Network, The IUP Law Review, (2013) 3 : 4, aux pp. 33-43. En ligne: https://papers.ssrn.com/abstract=2461158. Yuki Huen W. P. « Workplace Sexual Harassment in Japan: A Review of Combating Measures Taken ». Asian Survey, (2007) 47 : 5, aux pp. 811-827. En ligne: https://doi.org/10.1525/as.2007.47.5.811

[61] ILO. « Report III(1B): Giving globalization a human face (General Survey on the fundamental Conventions) », 2012.

[62] Bureau international du travail. Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (art. 19, 22 et 35 de la Constitution). Genève : Bureau international du travail, 2012. En ligne : http://public.eblib.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=

l'emploi), lequel est subordonné à l'acceptation d'une forme de conduite de nature sexuelle.

Quant au deuxième paragraphe, concernant le harcèlement sexuel en milieu hostile, il se produit lorsque la conduite de nature sexuelle non désirée a pour effet de créer un environnement de travail intimidant, dégradant ou humiliant pour une personne[63]. La création d'un environnement de travail hostile consiste à instaurer un climat de travail inconvenant et offensant au moyen de propos à connotation sexuelle, de remarques méprisantes sur le sexe de la victime, de sous-entendus, de l'exhibition de documents ou d'objets obscènes[64]. Bien qu'un seul agissement de ce type soit suffisant pour être qualifié de harcèlement sexuel, il s'agit souvent d'actions importunes réitérées et imposées qui peuvent avoir un effet dévastateur sur la victime[65].

Que l'on parle de harcèlement sexuel par chantage sexuel ou par entretien d'un environnement hostile, le rapport de l'OIT retient les définitions suivantes[66] :

> Conduite incongrue et déplacée de nature sexuelle qui offense et constitue une menace ou une humiliation pour la personne qui le subit[67].
>
> Tout comportement de nature sexuelle non souhaité, unilatéral et inopportun qui est insultant pour la personne concernée et amène cette personne à se sentir menacée, humiliée ou embarrassée[68].

Dans l'article 2 de la Directive 2002/73/CE du Parlement et du Conseil européens, figure la définition suivante du harcèlement sexuel :

> Situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour

---

[63] Catharine A. MacKinnon, Sexual harassment of working women: : a case of sex discrimination. New Haven: Yale University Press, 1979, à la p. 1. Donald E. Maypole, & Rosemarie Skaine, Sexual Harassment in the Workplace. Social Work, (1983) 28 : 5, aux pp. 385-390. Oxford University Press.

[64] Ronald M. Zweighaft (1997). «What's the harm? The legal accommodation of hostile environment sexual harassment», in Comparative Labor Law Journal, (1997) 18, aux pp. 434-482.

[65] Chappell et Di Martino (2006). Violence at Work, *supra* note 36, à la p. 17.

[66] Bureau international du travail. Rapport de la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail. Genève 3-6 octobre, 2016. 329e session, Organisation internationale du travail, à la p. 35. En ligne : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_546150.pdf

[67] Ahmed Khalef, « La violence en milieu de travail est-elle une fatalité? », dans La violence au travail – Éducation ouvrière (2003) 4 :133, à la p. 14. (Genève, BIT).

[68] Valentina Forastieri (dir. de publication). Le kit pédagogique SOLVE: Intégrer la promotion de la santé dans les politiques de sécurité et santé au travail, 2e éd., 2012, à la p. 115. (Genève, BIT).

> objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.[69]

Le harcèlement sexuel est, du point de vue conceptuel et légal, une forme de discrimination de genre en ce sens qu'il est intimement lié aux rôles attribués aux femmes et aux hommes dans la vie sociale et économique et à leurs inévitables effets sur la position des femmes sur le marché du travail[70]. C'est un comportement qui peut aller de sous-entendus sexuels à une tentative de viol, voire au viol consommé et qui découle de structures de pouvoir asymétriques[71].

Si la violence sexuelle semble fréquemment associée aux emplois à bas salaire[72] comme le relèvent Truskinovsky et ses collègues, elle est aussi très présente dans les professions à haut revenu et dans les secteurs où les hommes sont généralement majoritaires[73].

La littérature permet de réaliser que toutes les définitions du harcèlement sexuel incluent le mot "non désiré" et presque toutes renvoient à une situation de pouvoir[74]. Selon MacKinnon, le harcèlement sexuel est l'imposition d'exigences sexuelles non désirées à une personnes dans le contexte d'un rapport de pouvoir inégal[75].

La littérature rapporte que la grande majorité des cibles du harcèlement sexuel sont des femmes et la grande majorité des agresseurs sont des hommes. La dimension de genre est donc inhérente à la définition légale du harcèlement sexuel, même s'il y a des cas de harcèlement sexuel où les cibles sont des hommes et les auteurs peuvent être des hommes ou des femmes[76].

---

[69] Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail in Journal officiel n° L 269 du 05/10/2002, aux pp. 15-20.
http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32002L0073

[70] Jim Baker. La violence au travail. Recueil Éducation ouvrière (2003) 4 : 133. Bureau des activités pour les travailleurs. BIT, à la p. 7.

[71] Constance, Backhouse & Leah Cohen. The secret oppression of working women. Sexual Harassment of Working Women (Toronto: Macmillan of Canada), 1978, aux pp. 38-39.

[72] Yulya Truskinovsky, Janet Rubin & Drusilla Brown « Sexual harassment in garment factories: firm structure, organizational culture and incentive systems », Better Work Discussion Paper Series, no 14, 2014, à la p. 30 (Genève, BIT).

[73] Kathryn J. Holland & Lilia M. Cortina « Sexual Harassment: Undermining the well-being of Working Women », in Connerley, M.L. et Wu, J. (dir. de publication), Handbook on Well-Being of Working Women, 2016, (Pays-Bas, editions Springer), aux pp. 83-101. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9897-6

[74] Mary Bularzik « Sexual Harassment at the Workplace: Historical Notes », Radical America, 1978, à la p.1.

[75] Catharine A. MacKinnon, Sexual harassment of working women. *supra* note 63, aux pp. 385-390

[76] Katherine Lippel. Addressing Occupational Violence*, supra* note 49*,* à la p. 11.

Le harcèlement sexuel peut, par ailleurs, s'ajouter à d'autres formes de violence[77], il peut également être inclus dans la catégorie plus large de harcèlement psychologique, en particulier si les victimes sont stigmatisées lorsqu'elles portent plainte[78].

Ainsi, la violence sexuelle dans le monde du travail peut combiner violence physique et violence psychologique voire encore différents types de comportement tels que des commentaires indésirables, des plaisanteries importunes, des contacts physiques non sollicités et même aller jusqu'à l'agression sexuelle[79].

1.1.3 Violence physique dans le monde du travail

La violence physique fait également partie de la violence au travail. Elle est complexe et renvoie à une large gamme de comportements. Le terme est souvent utilisé de manière interchangeable avec d'autres vocables qui introduisent des nuances et variations, ainsi en va-t-il des expressions telles que : « agression physique », « atteinte corporelle », « coups et blessures », etc.

Sur le plan conceptuel, pour Schat et Kelloway, la violence physique :

> « is a distinct form of workplace aggression that comprises behaviors that are intended to cause physical harm »[80].

Le Bureau International de travail retient la définition suivante de la violence physique :

> the use of physical force against another person or group, that results in physical, sexual or psychological harm, which includes, among others, beating, kicking, slapping, stabbing, shooting, pushing, biting and pinching[81].

---

[77] Eurofound. Physical and Psychological Violence at the Workplace. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2013, à la p. 7. En ligne : http://www.eurofound.europa.eu/publications/foundation-findings/2014/working-conditions/foundation-findingsphysical-and-psychological-violence-at-the-workplace

[78] Rachel Cox, « From Sexual to Psychological Harassment: One Step Forward, Twenty Five Years Back for Women's Equality at Work ? » In 14 Arguments in Favor of Human Rights Institutions, eds. Shelagh Day, Lucie Lamarche and Ken Norman. Toronto: The Federation Press; Irwin Law (Canada). 2014, aux pp. 237-76, cité par Katherine Lippel. Addressing Occupational Violence, *supra* note 49, à la p.11.

[79] Deirdre McCann. « Sexual harassment at work: National and international responses », Conditions of Work and Employment Series no 2, 2005, à la p. 2, (Genève, BIT).

[80] Aron C.H. Schat & Kevin, E. Kelloway, «Workplace violence » in J. Barling, E. K. Kelloway, & M. Frone (Eds.), Handbook of work stress. 2005. à la p. 191. Thousand Oaks, CA: Sage

[81] International Labour Organization, International Council of Nurses, World Health Organization and Public Services International. Workplace Violence in the Health Sector: Country Case Studies Research Instruments (Geneva ILO). 2003, à la p. 3.

La violence physique se caractérise par l'emploi de gestes violents envers une autre personne, voire de sévices corporels. Elle est constituée par toute contrainte physique d'une personne sur une autre, dans le but de la contrôler ; elle peut se produire en une fraction de seconde ou résulter d'une série de gestes plus subtils; l'agression peut être l'œuvre d'une seule personne, comme elle peut être celle d'un groupe de personnes[82].

La violence physique est souvent la forme de violence la plus visible, mais, le phénomène est, tout au moins au Québec, beaucoup moins fréquent que d'autres formes de violence[83], selon l'*Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST), 1,9% des interviewé(e)s ont confirmé avoir été victimes de violence physique[84]. En revanche, si l'on considère le montant des indemnisations versées au titre de cette forme de violence, on constate qu'elles sont plus élevées que pour toute autre forme de violence subie au travail[85]. Il en va de même au niveau de la recevabilité des plaintes : ainsi la Commission de la Santé et de la Sécurité du travail du Québec (CSST)[86] rapporte que 1295 réclamations ont été acceptées pour violence physique soit 69,6 % des dossiers indemnisés pour l'année 2014[87].

Qu'ils soient ou non intentionnels, les actes de violence physique, commis par des personnes étrangères à l'entreprise ou par la clientèle, de même que les menaces de recours à la violence touchent un grand nombre de travailleurs-ses et nuisent à leur santé ainsi qu'à leur capacité d'assurer leur travail dans de bonnes conditions[88].

---

[82] Katherine Lippel et Nathalie Lanctôt. La violence physique au travail et la santé : le droit québécois régissant l'indemnisation et la prévention, *Relations industrielles*, (2014) 69 : 4, à la p. 786.
En ligne : http://www.cdc.gov/niosh/topics/violence

[83] Katherine Lippel et Nathalie Lanctôt, Nathalie. *ibid.*

[84] Katherine Lippel, Vézina, M., Stock, S. et Funès, A « Violence au travail : Harcèlement psychologique, harcèlement sexuel et violence physique » in Vézina et al. Eds., Enquête québécoise sur les conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST), Institut national de santé publique du Québec, 2011, à la p. 354. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CNESST) (2017). *Statistiques sur les lésions attribuables à la violence en milieu de travail (2012-2015)*, Montréal, en ligne : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/300/Documents/DC300-255web.pdf

[85] Katherine Lippel et *al*. « Violence au travail : Harcèlement psychologique, harcèlement sexuel et violence physique » *ibid.* à la p. 368.

[86] Commission de la Santé et de la Sécurité du travail du Québec (CSST). (2014). Statistiques sur les lésions attribuables à la violence en milieu de travail 2009-2012. Québec. En ligne : https://www.inspq.qc.ca/rapport-quebecois-sur-la-violence-et-la-sante/la-violence-en-milieu-de-travail/ampleur-de-la-violence-au-travail-au-quebec

[87] Katherine Lippel et Nathalie Lanctôt, *supra* note 82, à la p. 796.

[88] Katherine, Lippel et Nathalie Lanctôt. *Ibid.*. à la p. 788.

À terme, il ressort que le phénomène de la violence physique est un problème qui retient l'attention non seulement des chercheurs mais également des institutions internationales, comme l'Organisation internationale du travail (ci-après OIT), l'Organisation mondiale de la Santé (ci-après OMS) et nationales comme le National Institute for Occupational Safety and Health (ci-après NIOSH) américain[89].

1.1.4. Violence technologique ou cyber violence

La croissance explosive de la technologie des médias, l'essor exponentiel des réseaux sociaux et l'utilisation omniprésente d'Internet et des ressources de communication offrent multiples moyens électroniques permettant à la cyber violence de se déployer. Il s'agit d'une nouvelle forme de violence psychologique, voire même dans certains cas, de violence sexuelle. La violence technologique consiste dans le fait d'utiliser des technologies de communication et les médias électroniques (e-mail, SMS, communautés virtuelles) pour intimider une personne, ciblée à répétition[90], la harceler, la blesser …[91], au moyen d'envoi de courriels agressifs ou menaçants, de publications à caractère sexuel et de propagation de propos malveillants sur les réseaux sociaux. La cyber violence s'apparente à la violence psychologique et, dans certains cas, à de la violence sexuelle.

Si une importante littérature étudie la violence à l'encontre des femmes, elle s'est peu intéressée en revanche aux liens qui unissent la violence exercée au moyen de la technologie et le milieu du travail[92]. Ainsi, y-a-t-il peu de recherche axée sur la cyber violence entre collègues de travail, alors même qu'elle est, d'ores et déjà, considérée comme une nouvelle forme de violence ou de harcèlement psychologique[93]. Les études

---

[89] Katherine Lippel et Nathalie Lanctôt, *supra* note 82, à la p. 789.
[90] Women's Legal and Human Rights Bureau, Inc. From impunity to justice: Domestic legal remedies for cases of technology-related violence against women. Women's Legal and Human Rights Bureau, Inc, 2015. En ligne : http://www.genderit.org/node/4268/
[91] Chris Piotrowski. « From workplace bullying to cyber bullying: The enigma of e-harassment in modern organizations ». Organizational Development Journal 30, 2012, aux pp. 44–53.
[92] Katherine Lippel. Addressing Occupational Violence: *supra* note 49, à la p. 14.
[93] Carmel Privitera, and Marilyn A. Campbell. « Cyberbullying: The new face of workplace bullying ». Cyber Psychology & Behavior, Impact Internet Multimed. Virtual Real. Behav. Soc. (2009) 12 : 4, aux pp. 395-400. En ligne : https://doi.org/10.1089/cpb.2009.0025

existantes portant sur la cyberviolence ou cyberintimidation en milieu de travail[94], démontrent que la cyber violence au moyen de courriels est aussi courante que le harcèlement psychologique « classique »[95]. Une étude menée auprès des salariés de plusieurs universités du Royaume-Uni révèle que 14 à 20% des personnes interrogées ont déclaré avoir été confrontées au moins une fois par semaine à ce nouveau type de harcèlement[96]. D'après une autre étude, réalisée en 2007 en Allemagne, 8% des enseignants syndiqués de ce pays ont déjà été victimes de cyber harcèlement[97]. Par ailleurs, ici aussi la dimension genrée intervient : c'est ainsi que les femmes travaillant dans des centres d'appel seraient, selon une autre étude réalisée en France, plus susceptibles de subir du harcèlement sexuel de la part de la clientèle que leurs collègues masculins[98].

Au Québec et au Canada, une campagne nationale a été menée, en 2016, pour sensibiliser la population aux effets néfastes de la violence verbale de la part de la clientèle des centres d'appel sur la santé des travailleurs et demander aux employeurs de mettre en place des politiques visant à permettre aux employées de mettre fin à tout appel violent[99].

---

[94] Premilla D'Cruz, Ernesto Noronha, & David Beale, « The workplace bullying-organizational change interface: Emerging challenges for human resource management ». Int. J. Hum. Resour. Manag., (2014) 25 : 10, aux pp. 1434-1459. En ligne : https://doi.org/10.1080/09585192.2013.870314
Rebecca C. Forssell, « Exploring cyberbullying and face-to-face bullying in working life - prevalence, targets and expressions ». Comput. Hum. Behav. (2016) 58, aux pp. 454-460. En ligne : https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.01.003
Carmel Privitera and Marilyn Anne Campbell, « Cyberbullying: the new face of workplace bullying ? ». *supra* note 93, aux pp. 395-400.

[95] Christine Sprigg, Carolyn Axtell and Sam Farley, « Hidden cyberbullying is as common as conventional counterpart in the workplace », communiqué de presse, University of Sheffield, 2012. En ligne : https://www.sheffield.ac.uk/news/nr/cyberbullying-festival-social-sciences-christine-sprigg-carolyn-axtell-sam-farley-1.222243

[96] *Ibid.*

[97] Eurofound. Violence and harassment in European workplaces, *supra* note 48, 2015, à la p. 59.

[98] Sabine Sczesny, & Dagmar Stahlberg « Sexual harassment over the telephone: occupational risk at call centres ». Work Stress. (2000) 14 : 2, aux pp. 121-136. Chevalier Anne et collab. « Working conditions and psychosocial risk factors of employees in French electricity and gas company customer support departments». Int. Arch. Occup. Environ. Health. (2011) 84 : 1, aux pp. 7-18.
[En ligne]: https://doi.org/10.1007/s00420-010-0595-2. Li X., Zhou E. « Influence of customer verbal aggression on employee turnover intention ». Manag. Decis. (2013) 51 : 4, aux pp. 890-912.
[En ligne] : https://doi.org/10.1108/00251741311326635

[99] Mariève Pelletier, Katherine Lippel et Michel Vézina, Michel. La violence en milieu de travail. Rapport québécois sur la violence et la santé Institut national de santé publique du Québec, Chap. 9, 2016, aux pp. 261-262. Syndicat des Métallos.
En ligne : http://www.usw.ca/fr/nouvelles/centre-presse/actualites/2016/des-travailleurs-de-centresdappels-lancent-une-campagne-pour-mettre-fin-a-labus-deshumanisant

En Australie, « le cyber harcèlement n'est assimilé au harcèlement moral au travail que si le salarié visé lit les commentaires publiés sur les réseaux sociaux pendant son travail»[100].

Par ailleurs, la cyber violence présente des caractéristiques qui la distinguent de l'intimidation traditionnelle[101]. Ainsi, dans le cadre de ce type de violence, l'auteur peut être anonyme, ce qui facilite autant l'expression de cette violence et favorise l'impunité de ces actes. Ces comportements abusifs peuvent être perpétrés de manière répétée puisque les mécanismes de contrôle formels et informels sont limités. Et c'est pour ces raisons que la cyber violence est devenue une forme importante d'intimidation en milieu de travail[102].

Bien qu'il y ait peu de recherche sur l'impact de la cyber violence en milieu de travail, on peut supposer qu'elle a le même impact négatif que la violence et le harcèlement en personne. Au nombre des effets délétères de l'intimidation et du harcèlement sur la santé physique et mentale de la victime[103], mentionnons le stress, l'anxiété, l'insomnie, la faible estime de soi et la dépression[104] soit autant de conséquences qui préoccupent grandement les organisations de travail[105].

---

[100] Arrêt *Bowker v. DP World Melbourne Limited* [2014] FWCFB 9227 tel que cité dans le Rapport de la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail. Département des conditions de travail et de l'égalité, BIT, Genève, 2016, à la p. 35. En ligne : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/gender/documents/meetingdocument/wcms_525011.pdf

[101] Wannes Heirman and Michel Walrave. « Assessing concerns and issues about the mediation of technology in cyberbullying ». Cyberspsychology : Journal of Psychosocial Research in Cyberspace 2, 2008, aux pp. 1-18. Robert Slonje and Peter K. Smith, « Cyberbullying: Another main type of bullying? » Scandinavian Journal of Psychology 49, 2008, aux pp. 147-154.

[102] Chris Piotrowski « From workplace bullying to cyber bullying: The enigma of e-harassment in modern organizations ». Organizational Development Journal 30, 2012, aux pp. 44–53. Patricia Borstorff, Glenn Graham and Michael Marker, « E-harassment: Employee perceptions of e-technology as a source of harassment ». Journal of Applied Management and Entrepreneurship 12, 2007, aux pp. 44–60.

[103] Cary Cooper, Helge Hoel and Brian Faragher, « Bullying is detrimental to health, but all bullying behaviors are not necessarily equally damaging ». British Journal of Guidance & Counselling 32, 2004, aux pp. 367-387. Heinz Leymann and Annelie Gustafsson, « Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders ». European Journal of Work & Organizational Psychology 5, 1996, aux pp. 251-275. Nikola Djurkovic, Darcy McCormack and Gian Casimir, « The behavioral reactions of victims to different types of workplace bullying ». International Journal of Organizational Theory and Behavior 8, 2005, aux pp. 439–460. Giorgi, Gabriele « Workplace bullying partially mediates the climate-health relationship ». Journal of Managerial Psychology 25, 2010, aux pp. 727-740.

[104] Vega, Gina and Comer, R. Debra. « Sticks and stones may break your bones, but words can break your spirit: Bullying in the workplace ». Journal of Business Ethics 58, 2005, aux pp. 101-109.

[105] Bettina West, Mary Foster, Avner Levin, Jocelyn Edmison and Daniela Robibero « Cyberbullying at Work: in Search of Effective Guidance », dans Laws, (2014) 3, aux pp. 598-617.

1.1.5. Violence conjugale en lien avec le travail

La violence conjugale est une forme de violence que l'on retrouve dans la littérature relative à la violence au travail, elle est étudié sous différents angles[106]. La recherche provenant d'organisations internationales a mis en lumière le lien existant entre la violence conjugale et le travail[107] qu'il s'agisse de la violence conjugale qui se produit sur le lieu de travail ou celle qui survient en dehors du contexte du travail. Dès lors, peu importe où elle se produit, la violence domestique déborde souvent sur le lieu de travail où elle a des effets négatifs sur la vie des travailleuses, leur capacité à travailler, à se rendre au travail, et donc à garder un emploi[108]. Par contrecoup, elle a aussi des effets négatifs sur la productivité des entreprises. Des études menées en Nouvelle-Zélande[109], au Canada et aux États-Unis[110] démontrent comment la performance au travail peut être affectée négativement par la violence domestique[111].

Les auteurs de violence expriment parfois leurs comportements violents sur le lieu de travail de la victime par plusieurs manifestations et ce, en lui téléphonant ou en lui envoyant des messages textes à plusieurs reprises, en se présentant sur le lieu de travail et en perturbant ou en interférant avec sa capacité de travailler[112]. Ceci étant, le débordement de la violence peut aussi se voir dans le sens inverse, du lieu de travail à la maison, quand les travailleurs subissent des conditions toxiques dans leur lieu de travail qui sont susceptibles de les rendre violents envers leurs conjoints à la maison.

---

[106] Sheila Fitzgerald, Jacqueline Dienemann & Maureen F. Cadorette. Domestic violence in the workplace. Plastic Surgical Nursing, (1998) 18: 4, aux pp. 219-228.

[107] Margaret Michelle Rayner-Thomas. *The Impacts of Domestic Violence on Workers and the Workplace*, Thesis, Master of Public Health, University of Auckland, 2013, 146 p. En ligne : https://zonta.org.nz/wp-content/uploads/2015/10/The-Impacts-of-Domestic-Violence-on-Workers-and-the-Workplace-Margaret-Rayner-Thomas.pdf

[108] Nadine C. Wathen, Jennifer C.D MacGregor and Barbara J. MacQuarrie, Barbara, « The Impact of Domestic Violence in the Workplace: Results from a Pan-Canadian Survey ». Journal of Occupational and Environmental Medicine (JOEM). (2015) 57 : 5, à la p. 65.

[109] Rayner-Thomas, Margaret Michelle. *The Impacts of Domestic Violence on Workers and the Workplace*, Thesis, Master of Public Health, University of Auckland, 2013, 146 p.

[110] Jessie Bode Brown, « The costs of Domestic Violence in the Employment Arena: A Call for Legal Reform and Community-Based Education Initiatives ».Virginia Journal of Social Policy & the Law 16: , 2008, aux pp. 1-45.

[111] Katherine Lippel. Addressing Occupational Violence*, supra* note 49, à la p. 13.

[112] Nadine C. Wathen, Jennifer C.D. MacGregor and Barbara J. MacQuarrie, « The Impact of Domestic Violence in the Workplace », *supra* note 108, à la p. 67.

Dans le passé, la violence conjugale n'était pas considérée comme un problème affectant le monde du travail, peu prise en compte par les entreprises, alors même qu'elle peut affecter le travail de personnes qui en sont victimes : parcours professionnel chaotique, absentéisme, changement fréquent d'emploi, voire perte de l'emploi, etc. Aujourd'hui, en revanche, il est attendu des employeurs de traiter les cas de leurs employé(e)s qui commettent ou subissent de la violence domestique en dehors du lieu de travail[113]. Une étude faite au Québec incite ainsi la Commission de l'économie et du travail à intégrer dans la Loi sur la santé et la sécurité au travail une obligation imposée à l'employeur de «prendre des mesures pour assurer la protection de la travailleuse exposée sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale ou familiale»[114] à l'instar du droit fédéral canadien.

L'employée victime de violence conjugale traverse, inévitablement, une situation difficile qui l'ébranle psychologiquement et qui peut la désorganiser dans son travail. Elle est particulièrement vulnérable au travail, lieu où l'auteur de violence peut facilement les retrouver. Ses conditions de vie découlant de la violence sont insécurisantes et dévalorisantes pour elle et entraînent des effets multiples chez elle, elles sont susceptibles de se manifester en milieu de travail et porter atteinte aux ressources mêmes de la femme. Comprendre les effets de la violence domestique sur les lieux de travail et sur les travailleuses est fondamental pour pouvoir traiter cette violence en tant que problèmes de santé et sécurité au travail et en tant que droits des femmes, et pour ainsi être à même d'élaborer des politiques qui peuvent aider les victimes à sortir des situations de violence.

1.1.6. La violence fondée sur le genre et en lien avec le travail dans l'espace public

La violence fondée sur le genre représente le symbole le plus brutal de l'inégalité existant dans notre société. Il s'agit d'une violence qui est exercée sur les femmes en raison de leur simple condition de femme, parce que leurs agresseurs considèrent qu'elles sont dépourvues des droits élémentaires de liberté, de respect et de capacité de décision.

---

[113] Katherine Soledad Martinez, « *Not Just Domestic Violence: The Role of the Workplace in Mitigating Abusers* ». University of Maryland Law Journal of Race, Religion, Gender & Class 15, 2015, aux pp. 170-189.

[114] Rachel Cox, « Sur l'obligation de protection de l'employeur en matière de violence conjugale ». Mémoire présenté au sujet des dispositions du Projet de loi 59, 2021, à la p. 1.

La violence et le harcèlement à l'encontre des femmes ne se limitent pas à l'espace privé ou sur leur lieu de travail mais s'étendent aux espaces publics : la rue, les transports en commun et sur le trajet vers les lieux de travail. Selon Rajeb et Yahyaoui,

> Le domicile, l'entreprise, le quartier, l'espace public, le marché du travail, la ville, […] : tous ces espaces sont étroitement et inextricablement caractérisés par des activités spécifiques des femmes et des hommes, par des relations de domination sexo-spécifiques et par des significations symboliques faisant référence au genre[115].

Les femmes s'approprient de plus en plus l'espace public grâce à leur accès au travail. Par conséquent, la violence peut se produire pendant leurs trajets du domicile vers le lieu de travail ou inversement. En effet, cette occupation de la sphère publique par les femmes amène son lot de risques, elles sont constamment confrontées à la violence sous toutes ses formes. Cette violence peut être « verbale sous forme de propos obscènes, sexuelle comme des attouchements dans les transports en commun ou même dans des cas extrêmes de viols commis individuellement ou en groupe »[116], rapporte Safaa Monqid. Elle ajoute que « ces comportements inappropriés constituent une atteinte à l'intégrité sexuelle, physique et psychologique de ces femmes et engendrent chez elles, des sentiments de méfiance, de peur et d'insécurité »[117]. Tous ces éléments occasionnent de l'absentéisme des femmes de leur travail ou vont jusqu'à l'abandon de leur travail. De ce qui précède, la frontière entre la sphère privée et la sphère publique est ainsi de plus en plus étanche puisque l'insécurité des femmes existe désormais dans les deux sphères et l'une impacte forcément l'autre.
Ainsi, la violence et le harcèlement contre les femmes remettent en cause la présence féminine dans l'espace public.

> The presence of women in public space engenders resistance and social tensions, because men continue to identify women with the private and not to consider them as full partners. Indeed, women's access to the outside and the expansion of women's spaces has led to an identity crisis among men not sufficiently prepared

[115] Souad Rajeb et Mostafa Yahyaoui, « Statut de la femme marocaine à l'épreuve de l'espace et du droit », Espace, Territoire et Société au Maroc : Mutation, Dynamiques et Enjeux. in Gender and Geography. FLSH Mohammedia, 2019, à la p. 3. En ligne : https://www.researchgate.net/publication/337593062_Statut_de_la_femme_marocaine_a_l'epreuve_de_l'espace_et_du_droit
[116] Safaa Monqid, « Violence against women in public spaces : the case of Morocco », Égypte/Monde arabe, 3ème série, 9 | 2012, à la p. 109. En ligne : http://journals.openedition.org/ema/3011; https://doi.org/10.4000/ema.3011
[117] Safaa Monqid, « Violence against women in public spaces : the case of Morocco », *ibid*.

> for this mix. Some well arrogate the right to assault women verbally or even physically, […] and in so doing, they give the right to exercise on them various forms of intimidation and violence which quickly find a social justification: « *she has only to stay at home* »[118].

Ces contraintes qui « entravent la mobilité des femmes leur rendent la vie parfois insupportable »[119], représentent un véritable frein à leur liberté de circuler et de travailler. Donc plus qu'un espace violent, l'espace public est synonyme de l'anonymat, il reflète « l'image d'un espace encore largement inégalitaire et sexiste qui émerge de l'analyse de la violence à l'égard des femmes dans les grandes agglomérations »[120].

Dans le cadre d'une approche sensible au genre, les normes de conduite dans l'espace public confirment les stéréotypes de sexes. Erving décrit la façon dont l'organisation sociale construit et réaffirme perpétuellement « les différences de sexe pour rendre acceptable le traitement inégal des sexes »[121] et pour justifier des restrictions aux femmes à l'usage de l'espace public. De ce point de vue, l'interaction entre les sexes est un rapport réel, qui produit des conséquences réelles quant à l'appropriation de l'espace qui s'opère sur fond de rapports inégalitaires[122].

Ainsi, les manières dont le genre et le lieu sont interdépendants montrent, selon Linda McDowell, comment les divisions spatiales ont joué un rôle crucial dans la construction d'identités sexuées et le maintien des différences de genre.

> Places are not just physical or spatial surfaces; they are also about the boundaries that codify women's and men's « proper place »[123].

---

[118] Safaa Monqid, « Violence against women in public spaces : the case of Morocco », *supra* note 116, à la p. 110.
[119] Safaa Monqid, « Violence against women in public spaces : the case of Morocco », *ibid.,* à la p. 110.
[120] Florence Maillochon & al. « Violences dans l'espace public », dans Sylvette Denèfle, Femmes et villes, © Presses universitaires François-Rabelais, Perspectives Villes et Territoires, Science sociale / Théorie du féminisme, 2013, à la p. 222. Marylène Lieber, Les violences envers les femmes dans les statistiques. Chapitre 3 dans : M. Lieber, *Genre, violences et espaces publics: La vulnérabilité des femmes en question,* 2008, aux pp. 109-157. Paris: Presses de Sciences Po.
[121] Jean-Marc Leveratto, « Erving Goffman, *L'arrangement des sexes* », trad. de l'anglais par H. Maury. Paris, Éd. La Dispute, coll. Le genre du monde, 2002, 116 p., *Questions de communication*, 2 | 2002. En ligne : https://journals.openedition.org/questionsdecommunication/7293
[122] Jean-Marc Leveratto, « Erving GOFFMAN, *L'arrangement des sexes*, *ibid.*
[123] Linda McDowell, Gender, identity and place : Understanding feminist geographies. Minneapolis, University of Minnesota Presse. 1999, 284 p.

Elle détermine que les relations hiérarchiques entre les sexes sont donc imprimées dans l'espace public. Selon une étude, Chafai définit la normalisation culturelle de la violence et du harcèlement à l'égard des femmes dans l'espace public comme étant,

> a manifestation of power relationships, a device of social control and a symbol of gender discrimination[124].

Cela dit, dans une étude sur la violence dans les espaces publics, Lebugle et ses collègues, considèrent qu'« Il y a une forte imbrication des faits considérés par certaines personnes comme anodins, [….], avec des faits plus graves, pénalement condamnables »[125]. Ces faits affectent directement la santé, le bien-être des femmes qui les subissent ainsi qu'à leur mobilité et leur participation à la vie publique. Elles doivent ainsi trouver différentes stratégies de protection à chaque épisode de violence dans un espace public.

> Uniquement en raison de leur condition de sexe et de genre, les femmes sont confrontées à des limites dans leurs pratiques quotidiennes, [à un] mur [invisible] très précisément identifié et nommé. Il se confond avec le périmètre aisément repérable. Leur espace est borné, psychologiquement et matériellement borné[126].

Violences sexuelles, psychologiques, physiques, technologiques, harcèlements de rue, etc., autant de termes qui caractérisent des vécus réels des femmes et qui font l'objet de règles juridiques. La question se pose alors pour Delage « de savoir si cette multiplication des termes favorise une meilleure prise en charge, ou si au contraire, elle ne contribue pas encore une fois à diluer le problème des violences »[127].

Mais, la multiplication des catégories juridiques étroites favorise en effet les situations qui ne rentrent dans aucune d'elles.

---

[124] Habiba Chafai, *«* Everyday gendered violence: women's experiences of and discourses on street sexual harassment in Morocco *».* *The Journal of North African Studies***,** (2020) 26 : 2, aux pp. 1-20
En ligne : https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13629387.2020.1743184

[125] Amandine Lebugle & al. Les violences dans les espaces publics touchent surtout les jeunes femmes des grandes villes. *Population & Sociétés*, (2017) 550 :11, aux pp. 1-4. En ligne : https://www.cairn.info/revue-population-et-societes-2017-11-page-1.htm

[126] Guy Di Méo, Les murs invisibles : Femmes, genre et géographie sociale, Éd. Armand Colin/ Recherche, Paris, 2011, à la p.105.

[127] Pauline Delage, Marylène Lieber, Natacha Chetcuti-Osorovitz, « Lutter contre les violences de genre. Des mouvements féministes à leur institutionnalisation. Introduction », *Cahiers du Genre*, (2019) 1 : 66, à la p. 6. En ligne : https://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2019-1-page-5.htm

La violence contre les femmes n'a pas de race, de couleur, de culture ni de classe mais elle a un genre : « la violence fondée sur le genre » nous paraît de ce fait heuristique du point de vue analytique »[128].

> Le genre et le statut de la femme dans la société marocaine ont fait l'objet de remous spectaculaire cette dernière décennie. Il est au cœur des réformes que l'État a inaugurées ces quinze dernières années. Cette gestation est à double itinéraire : d'une part une évolution due aux bouleversements s'opérant au quotidien dans le système de valeurs de la société ; et d'autre part une évolution de la réglementation y afférente. D'où l'utilité de tracer une courbe de synergie entre le discours juridique et les systèmes de production de l'espace social à même de nous renseigner sur le degré de fusion des deux construits dans la vie publique.[129]

1.2. La violence au travail dans une perspective de genre

Qu'entendons-nous par « genre » ? Selon le rapport de la Banque mondiale sur le développement dans le monde de 2012[130],

> Le terme « genre » évoque les attributs, les attentes et les normes sociales, comportementales et culturelles qu'une société considère comme appropriés pour les hommes et pour les femmes.

De ce sens, Pandea et ses collègues notent que

> Les termes « violence fondée sur le genre » et « violence à l'égard des femmes » sont souvent utilisés de manière interchangeable, car la plupart des violences faites aux femmes ont des motivations sexistes, et parce que la violence fondée sur le genre touche les femmes de manière disproportionnée[131].

La violence fondée sur le genre suppose tout acte préjudiciable commis à l'encontre d'une personne et qui est basé sur des différences socialement prescrites entre hommes et

---

[128] Pauline Delage & al., « Lutter contre les violences de genre, *supra* note 127, à la p. 7.
[129] Souad Rajeb et Mostafa Yahyaoui, « Statut de la femme marocaine à l'épreuve de l'espace et du droit », *supra* note 115, à la p. 5.
[130] Banque mondiale, Rapport sur le développement dans le monde, Égalité des genres et développement, 2012, à la p. 4. En ligne : https://openknowledge.worldbank.org/
[131] Anca-Ruxandra Pandea, Dariusz Grzemny, Ellie Keen, Questions De Genre, Manuel pour aborder la violence fondée sur le genre. 2ème éd., Conseil de l'Europe, 2019, à la p. 17. En ligne : https://rm.coe.int/questions-de-genre-manuel-pour-aborder-la-violence-fondee-sur-le-genre/16809e1c35

femmes[132]. Donc les violences physique, psychologique et sexuelle sont considérées comme sexistes si elles découlent d'un rapport de force inégal entre hommes et femmes[133].

Dès lors, l'approche conceptuelle du genre donne un éclairage sur la compréhension des violences faites aux femmes du point de vue social, culturel et historique, comme étant une expression naturelle de la masculinité. Des études démontrent que les femmes sont les principales cibles de la violence sexiste, et les auteurs sont principalement des hommes[134]. En effet, de nombreuses formes de violence et de harcèlement dans le monde du travail, faites aux femmes, ont été analysées comme un instrument de domination du sexe féminin[135]. Cette conclusion a été déduite par Hanmer, qui a insisté sur le fait que la violence favorise le contrôle social exercé sur les femmes[136].

Ainsi, les féministes se sont mobilisées pour désigner les formes de violence subies par les femmes dans toutes les couches sociales comme étant une violence de genre et pour « rendre visibles des expériences de violence subies par des femmes et passées sous silence »[137], et pour « dénoncer les inégalités genrées »[138] qui étayent le contrôle et la pression psychologique. En somme, aborder le spectre de la violence sous un angle multidisciplinaire nous donne une autre perspective sur la question du genre.

Dans cette optique, l'OIT, en lançant un appel à l'action contre la violence basée sur le genre sur le lieu de travail[139] avait défini dans l'article 1er de sa Convention que :

> l'expression « violence et harcèlement fondés sur le genre » s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou

---

[132] Muriel Rousseil, « Femmes et hommes dans le secteur social », *Empan*, (2007) 65:1 aux pp. 74-78. En ligne : https://www.cairn.info/revue-empan-2007-1-page-74.htm

[133] Organisation mondiale de la santé (OMS). Promoting gender equality to prevent violence against women. Série de rapports consacrés à la prévention de la violence (Genève), 2009, à la p. 3.

[134] Fonds des Nations Unies pour la population (UNFPA). *UNFPA Strategy and framework for action to Addressing Gender-based Violence*, 2009, à la p. 7. European Institute for Gender Equality. «What is gender-based violence ? »: Sans date.
En ligne : http://eige.europa.eu/gender-based-violence/what-is-gender-based-violence

[135] Pauline Delage, Marylène Lieber et Natacha Chetcuti-Osorovitz, « Lutter contre les violences de genre. Des mouvements féministes à leur institutionnalisation, *supra* note 127, à la p. 6.

[136] Jalna Hanmer, « Violence et contrôle social des femmes ». Questions féministes, (1977) 1 : aux pp. 68-88. En ligne : : http://www.jstor.org/stable/40619104

[137] Pauline Delage & al., « Lutter contre les violences de genre », *supra* note 127, à la p. 6

[138] Pauline Delage & al., « Lutter contre les violences de genre », *ibid.*

[139] International labour Organzation. Ending gender-based violence is critical to achieve decent work and promote development. July/12, 2013. En ligne : http://www.ilo.org/newyork/at-theun/commission-on-the-status-of-women/WCMS_209349/lang--en/index.htm

> ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel[140].

Cette position a été ensuite renforcée par la Convention 190 de l'OIT qui préconise une protection globale des travailleuses et travailleurs contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, tout en y incluant une dimension de genre[141]. Elle met en exergue la relation existante entre le genre et la violence et le fait que les personnes subissant des actes violents sont majoritairement des femmes.

> […] les rapports entre genre et violence se posent différemment selon les mondes professionnels et institutionnels qui prennent en charge le problème. Qu'ils s'agissent d'acteurs du travail social, de la santé ou du droit, tous et toutes mobilisent des catégories et des définitions variées des violences liées au genre, tout comme des pratiques de traitement de ces violences ; cette multiplicité de perspectives se confrontent alors aujourd'hui à la perspective féministe[142].

Sur le même sujet, Delage et ses collègues rapportent que

> le rapport entre genre et violence est défini de façon réductrice, en termes de répartition genrée des violences seulement – le fait que des femmes sont victimes d'hommes dans un contexte supposément hétérosexuel. À notre sens, cette définition du genre limite la portée analytique et critique du concept genre, et donc la compréhension du phénomène des violences, laissant dans l'ombre les effets complexes et multiples des rapports sociaux dans leurs interactions[143].

Étudier les violences à l'encontre des femmes dans des contextes sociaux variés, c'est se remémorer, selon Delage et ses collègues, « en quoi le genre est toujours utile pour comprendre et analyser la violence en mettant en lumière la multiplicité de ses formes d'expression et ses articulations avec d'autres rapports de pouvoir »[144].

---

[140] Bureau international de Travail (BIT), « Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail », Rapport V (2B), Conférence internationale de travail, 108e session, Genève, 2019, p. 9. En ligne : https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/WCMS_675573/lang--fr/index.htm

[141] Organisation internationale du travail (OIT), Convention no 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, Art. 4 (2), 2019. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

[142] Pauline Delage & al., « Lutter contre les violences de genre », *supra* note 127, à la p. 9.

[143] Pauline Delage & al., « Lutter contre les violences de genre », *ibid.*, à la p. 11.

[144] Pauline Delage & al., « Lutter contre les violences de genre », *ibid.*, à la p. 12.

Dans notre thèse, pour répondre à la problématique du rapport entre violence et genre dans la réalité du contexte marocain, nous nous appuyons sur la définition du genre proposée par Scott, selon laquelle « le genre est un élément constitutif de rapports sociaux fondés sur des différences perçues entre les sexes »[145]. En d'autres termes, le concept genre, au cœur de l'analyse féministe, révèle la construction hiérarchisée des rapports entre hommes et femmes qui génèrent des situations de violence au travail[146].

Par ailleurs, intégrer la dimension du genre dans notre étude, nous conduit à une meilleure compréhension de la dynamique de la violence et du harcèlement dans le milieu de travail en se basant sur une analyse de Hoel et ses collègues qui soulèvent une interaction entre le genre, le statut professionnel et le risque d'être victime de harcèlement[147].
Allant dans le même sens, une étude scandinave avance que le sexe est un facteur de risque plus élevé d'être victime de harcèlement[148] et les travailleuses s'en retrouvent plus affectées statistiquement par rapport à leurs homologues masculins.

Conséquemment, la théorie de l'organisation sexospécifique a été utilisée par plusieurs chercheurs pour expliquer les violences que subissent les femmes sur le lieu de travail[149].

La Convention de l'OIT dans son préambule énonce :

> Reconnaissant que la violence et le harcèlement fondés sur le genre touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles, et considérant qu'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux

---

[145] Joan Scott, « Genre : Une catégorie utile d'analyse historique », Les Cahiers du GRIF, no. 37-38, 1988, à la p. 141.
[146] Helena Hirata, « Division sexuelle du travail: état des connaissances », dans Angelo Soares (dir.), Stratégies de résistance et travail des femmes, 1997. Montréal, Paris, Harmattan, aux pp: 25-47 ; Nicole Aubert. Le pouvoir usurpé ? Femmes et hommes dans l'entreprise. Robert Laffont, 1982, 368 p. **c**ité dans Ada Garcia**,** Bernard Hacourt et Virginie Bara, « Harcèlement moral et sexuel. Stratégies d'adaptation et conséquences sur la santé des travailleurs et des travailleuses », Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé, (2005) 7:3, à la p. 6. En ligne : http://journals.openedition.org/pistes/3168
[147] Helge Hoel, Cary L. Cooper & Brian Faragher, The experience of bullying in Great Britain : The impact of organizational status. European Journal of Work and Organizational Psychology**,** (2001) 10 : 3, aux pp. 443-465. En ligne : DOI : 10.1080/13594320143000780
[148] Denise Salin. « Prevalence and forms of bullying among business professionals : A comparison of two different strategies for measuring bullying ». European Journal of Work and Organizational Psychology**,** (2001)10 : 4, aux pp. 425-442. En ligne : DOI : 10.1080/13594320143000771
[149] Joan Acker, Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. Gender & Society, (1990) 4: 2, aux pp. 139-158. En ligne : http://www.jstor.org/stable/189609
Dana M. Britton, The Epistemology of the Gendered Organization. Gender & Society, (2000) 14: 3, aux pp. 418-434. Eileen Kwesiga, Myrtle Bell, Marshall Pattie & Angela Moe. Exploring the literature on relationships between gender roles, intimate partner violence, occupational status, and organizational benefits. Journal of Interpersonal Violence, (2007) 22 : 3, aux pp. 312-326.

> causes sous-jacentes et aux facteurs de risque, y compris aux stéréotypes de genre, aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre, est essentielle pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail[150].

Ainsi, les formes de violence fondées sur le genre ont des sources structurelles qui puisent leur légitimité dans les normes et les valeurs culturelles d'une société, qui maintiennent les inégalités de genre en hiérarchisant les rapports entre hommes et femmes. Dès lors, la prise en compte de l'identité de genre dans la problématique globale de la violence dans le monde du travail s'avère être une dimension intéressante à considérer, dans un premier temps en vue d'une compréhension des impacts sur le vécu des travailleuses qui en sont victimes et dans un second temps, le rôle du droit dans la lutte contre le phénomène de violence. Cela met en lumière un nouveau paramètre permettant la mesure des effets du droit sur ledit phénomène dans des contextes professionnels en fonction de l'identité de genre.

Mais, avant de définir ce contexte, nous allons aborder le traitement juridique du phénomène de la violence à l'égard des femmes dans le milieu du travail sur le plan international.

II. Le droit international en matière de lutte contre la violence au travail

Selon Javillier, « Le droit est un tout. Et il doit être pertinent et cohérent. Les normes juridiques sont destinées à apporter des solutions concrètes et adaptées aux problèmes quotidiens auxquels sont confrontés les citoyens et les citoyennes »[151]. Étant donné que la violence est l'un de ces problèmes quotidiens auxquels sont confrontées les femmes dans les milieux du travail, les États sont tenus, en droit international, d'adopter et d'appliquer une législation interdisant toutes les formes de violence à l'encontre des femmes et d'en assurer le suivi. Depuis des décennies, de nombreux États ont adopté une telle législation ou revu celle qui existait déjà. Toutefois, dans beaucoup de pays, il n'existe toujours pas

---

[150] Bureau international de Travail, « Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail », Rapport V (2B), Conférence internationale de travail, 108e session, Genève, 2019, à la p. 9. En ligne : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_673729.pdf

[151] Jean-Claude Javillier, Pertinence des droits et principes fondamentaux et dynamique des normes internationales du travail, in droits fondamentaux au travail : état des lieux et perspectives, éducation ouvrière, (2001) 1 : 22, à la p. 5. En ligne : https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2007/107B09_73_fren.pdf

de législation visant expressément la violence et, même là où il y en a, elle est souvent limitée ou n'est pas appliquée.

En abordant le sujet en droit international, on réalise que les organisations internationales telles que l'Organisation des Nations Unies et l'Organisation internationale du Travail [ci-après OIT], ainsi que l'Organisation mondiale de la Santé [ci-après OMS], la Banque mondiale et le Fonds monétaire international [ci-après FMI], ont adopté un certain nombre de mécanismes et de normes encadrant la violence et ayant pour objectif la protection des travailleurs et travailleuses ainsi que la promotion de leurs droits fondamentaux. À travers les activités de toutes ces Organisations, il a été largement reconnu, depuis le début des années 90 que la violence sexiste, fondée sur la relation structurelle d'inégalité entre les hommes et les femmes, est une forme de discrimination quel que soit l'environnement dans lequel elle a lieu - à la maison, dans les lieux publics ou en milieu de travail - et qui « entrave ou annule la jouissance par les femmes de [leurs] droits humains et libertés fondamentales »[152]. D'où l'insistance de Javillier sur la pertinence d'un cadre normatif approprié pour réglementer cette violence en milieu de travail :

> Le droit international du travail doit contribuer à une protection efficace des travailleurs et des travailleuses, il doit garantir un travail décent dans des contextes économiques comme sociaux les plus divers[153].

La protection des femmes contre des actes violents en milieu de travail suppose la mise en place d'un contrôle rigoureux des conditions du travail ainsi que la possibilité pour les travailleuses de disposer d'un droit d'action en cas de violation. Se pose alors la question fort complexe de la mise en œuvre d'un droit effectif.

Par ailleurs, la prévalence de la violence à l'égard des femmes a été décrite par ONU-Femmes comme « une pandémie »[154] affectant beaucoup de femmes dans le monde[155], et

---

[152] Recommandation générale No 19, « Violence against women », UN Doc A/47/38, 1992,(11ème session), Compilation des commentaires généraux et recommandations générales adoptées par les organes des traités, U.N.Doc. HRI\GEN\1\Rev.1 (1994). Art. 1 et 7. En ligne : http://hrlibrary.umn.edu/gencomm/french/WOMEN19.htm,

[153] Jean-Claude Javillier, Pertinence des droits et principes fondamentaux, *supra* note 151.

[154] UN Women, « Facts and Figures: Ending Violence against Women : A pandemic in diverse forms ». En ligne: http://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-againstwomen/facts-and-figures

[155] UN Women, 2012, Violence against Women Prevalence Data: Surveys by Country, En ligne : http://www.unwomen.org/en/what-wedo/ending-violence-against-women/facts-and-figures#notes

par l'OMS comme un « problème de santé publique aux proportions épidémiques qui « envahit manifestement tous les coins du monde, met la santé des femmes en danger, limite leur participation à la société et cause de grandes souffrances humaines »[156].

Cette recherche n'ayant pas la prétention d'être exhaustive, nous allons restreindre notre champ d'étude aux principales organisations internationales qui se préoccupent des droits des femmes et qui encadrent le phénomène de la violence à leur encontre en général et dans le monde du travail en particulier, qui sont l'ONU, l'OIT, l'OMS en plus de la Banque mondiale et du FMI. Nous tenterons donc d'analyser les pratiques de ces institutions internationales, d'une part, et les mouvements sociaux de la société civile et des organisations non gouvernementales, d'autre part, dans la lutte pour les droits des femmes et l'éradication de la violence à leur égard dans le monde du travail.

2.1 L'Organisation des Nations Unies et la violence à l'égard les femmes dans le monde du travail

Dans cette section, nous ferons un rappel historique de certains moments clés de la prise en considération par les Nations Unies de revendications en faveur des droits des femmes, depuis leur création jusqu'à la tenue des conférences mondiales sur les femmes, ainsi que du rôle joué par certaines organisations non gouvernementales dans ce contexte.

Lors de la création des Nations Unies, en 1945, la lutte pour l'égalité entre les sexes était à peine amorcée, « seuls trente, des cinquante-et-un premiers États-membres de l'Organisation, accordaient aux femmes l'autorisation de travailler »[157]. La Charte des Nations Unies avait pourtant clairement proclamé « l'égalité des droits entre les hommes et les femmes » ainsi que « la dignité et la valeur de la personne humaine »[158].

---

[156] World Health Organization, « Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner violence ». Geneva: World Health Organization, 2013, à la p. 35

[157] Quatre Conférences Mondiales sur les Femmes 1975-1995 Perspective historique, Les femmes en l'an 2000, New York, octobre 2000. En ligne : https://www.un.org/french/womenwatch/followup/beijing5/session/fond.html

[158] Charte des Nations Unis (Préambule). Paix, dignité et égalité sur une planète saine. Nations Unis. 1945. En ligne : https://www.un.org/fr/about-us/un-charter/full-text

Par la suite, l'ONU a émis un ensemble de déclarations, de traités et de conventions visant à promouvoir les droits des femmes. L'adoption de la Convention sur les droits politiques de la femme en 1952[159], résultat de la mobilisation des mouvements féministes, a constitué un instrument majeur dans l'évolution du statut juridique des femmes qui a connu une transformation majeure au niveau international. Elle a consacré leur participation à la vie publique et leur accès à l'emploi grâce aux efforts déployés pendant plus de trente ans, par la Commission de la condition de la femme[160] pour la promotion de ses droits. Au cours des années qui suivirent, le travail de l'ONU fut principalement consacré à la codification des droits juridiques et civils des femmes et à l'amélioration de leur statut dans le monde. Elle a ainsi organisé quatre conférences mondiales sur la question au cours desquelles la communauté internationale s'est fixée des objectifs communs axés sur la promotion des femmes dans toutes les sphères de la vie.

La première conférence mondiale sur le statut des femmes s'est réunie à Mexico en 1975 à la demande de la Commission de la condition de la femme. Elle a coïncidé avec l'organisation de l'Année internationale de la femme[161] et l'émergence des mouvements féministes. Cette conférence marquait le lancement de la Décennie des Nations Unies pour la femme (1976-1985)[162] qui donnait des directives à la communauté internationale pour la réalisation des objectifs visant l'intégration et la pleine participation des femmes dans le processus de développement[163], avec accès à l'emploi, aux services de santé et l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe.

---

[159] Convention sur les droits politiques de la femme, Assemblée générale dans sa résolution 640 (VII), décembre 1952. Entrée en vigueur : juillet 1954. En ligne : http://www.info-droits-etrangers.org/wp-content/uploads/2018/01/convention_droits_politiques_femme1952.pdf

[160] Commission de la condition de la femme des Nations Unies (CSW), créée par la Résolution 11(II) (ECOSOC), *supra* note 2.

[161] Résolution de l'Assemblée générale 3010 (XXVII) du 18 décembre 1972 proclamant l'année 1975 Année internationale de la femme.

[162] Programme mondial d'action qui fixe les objectifs généraux et concrets consécutifs à l'Année internationale de la femme, adopté par La Conférence mondiale de la femme le 30 juin 1980. En ligne : https://www.lemonde.fr/archives/article/1975/07/02/la-conference-de-mexico-adopte-un-plan-d-action-pour-les-femmes_2573455_1819218.html

[163] Deborah Stienstra, Women's Movements and International Organizations, New York, St. Martin's Press, 1994, à la p. 118. En ligne : https://heinonline-org.proxy.bib.uottawa.ca/HOL/Page?collection=journals&handle=hein.journals/intj51&id=592&men_tab=srchresults

En 1980, une deuxième réunion des États-membres a eu lieu à Copenhague pour évaluer les degrés de réalisation des objectifs fixés lors de la Conférence de Mexico. Au cours de cette deuxième conférence, fût adoptée la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes[164], appelée aussi « Déclaration des droits de la femme » ; celle-ci oblige les États-membres, à faire part, tous les quatre ans, des mesures qu'ils ont prises pour éliminer les obstacles rencontrés dans l'application de la Convention. La Conférence de Copenhague a mis en exergue les divergences qui existaient entre les droits légaux tels que garantis en théorie et la capacité des femmes à exercer effectivement ceux-ci. Elle a alors incité les États-membres à mettre en place des mesures nationales pour remédier à ces divergences et ainsi garantir aux femmes une amélioration effective de leurs droits tout en mettant fin aux comportements stéréotypés à leur égard.

En 1985, une troisième conférence mondiale a été organisée, à Nairobi, pour dresser le bilan des résultats de la Décennie des Nations Unies pour la femme[165] et cerner les problèmes limitant encore la promotion de celle-ci à travers le monde. A la suite de celle-ci, les États-membres adoptèrent les *Stratégies prospectives* d'action de Nairobi[166] en établissant des mesures concrètes pour surmonter le plus rapidement possible les obstacles entravant la réalisation des objectifs de la Décennie[167].

Dès lors, le Comité des Nations Unies[168] exhorte les États parties à prendre des mesures pour protéger les femmes contre toutes formes de violence survenant en tout lieu, d'en faire le suivi et d'éliminer les discriminations fondées sur le genre dans leurs législations

---

[164] Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, *supra* note 9. En ligne : https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/convention_onu_1979-4.pdf

[165] ONU, Rapport de la Conférence mondiale chargée d'examiner et d'évaluer les résultats de 1a Décennie des Nations Unies pour la femme : égalité, développement et paix. Nairobir 15- 26 Juillet 1985. New York, Nations Unies, 1986, à la p. 102.

[166] Stratégies prospectives de Nairobi pour la promotion de la femme adoptées par la résolution 40/108 du 13 décembre 1985 de l'Assemblée générale. Les femmes en l'an 2000, égalité entre les sexes, développement et paix, New York, pour le XXIe siècle.
En ligne : https://www.un.org/french/womenwatch/followup/beijing5/nairobi.htm

[167] Rapport de la Conférence mondiale chargée d'examiner et d'évaluer les résultats de la Décennie des Nations Unies pour la femme: égalité, développement et paix, Nairobi, 15-26 juillet 1985 (publication des Nations Unies, numéro de vente: F.85.IV.10), chap. I, sect. A.

[168] Recommandation générale no 12 du Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), 8e session, 1989.
En ligne : https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-fr.htm

nationales, leur demandant de présenter des rapports statistiques sexospécifiques à ce sujet :

> « a document like the Forward-Looking Strategies [« Stratégies prospectives »] (...) operates on moral suasion and, to a certain extent, international pressure, because of the requirement of governments to report back to the UN on their progress »[169].

Cette conférence a conduit à la « naissance du féminisme mondial »[170], faisant de la participation active des femmes un élément essentiel pour pouvoir atteindre les objectifs de la Décennie de la femme. Ainsi, sous la pression des mouvements féministes et l'influence des ONG, le processus de reconnaissance de l'existence des violences à l'égard des femmes a été amorcé, amenant l'ONU à adopter la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes[171], qu'elle définit dans son article premier comme

> tous actes de violence, dirigés contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou la vie privée.

La Déclaration insiste sur l'« engagement des États à assumer leurs responsabilités pour éradiquer la violence à l'égard des femmes »[172].

En 1994, l'ONU présentait son premier rapport préliminaire[173] insistant sur le fait que le concept de la violence n'a pas une seule définition mais pouvait englober différents comportements répréhensibles et que la manière dont ceux-ci seraient traités au niveau national dépendrait des normes et des valeurs culturelles de chaque pays[174].

---

[169] Sheila J. Regehr, The Nairobi Forward-Looking Stratégies for the Advancement of Women? Theoretical Considerations and Practical Questions, thèse de maîtrise en travail social, Ottawa, Université Carleton, 1989, à la p. 107.

[170] Sonia Dayan-Herzbrun. Extension mondiale du féminisme, novembre 2008, à la p. 4. En ligne : https://www.monde-diplomatique.fr/2008/11/DAYAN/16520

[171] Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes, adoptée en 1993 par l'Assemblée générale de l'ONU (48e session), dans la résolution 48/104, art. 1er. 3ème partie, chap. III. Violence à l'égard des femmes, à la p. 343.
En ligne : https://www.unodc.org/pdf/compendium/compendium_2006_fr_part_03_03.pdf

[172] Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes, *ibid.* 3ème partie, chapitre III.

[173] Organisation des Nations Unies (ONU). Rapport préliminaire présenté par la Rapporteuse spéciale sur la violence contre les femmes, ses causes et ses conséquences, conformément à la résolution 1994/45 de la Commission des droits de l'homme (New York : Nations Unies), 1994, aux para. 190-204.

[174] Organisation des Nations Unies (ONU). Rapport préliminaire, 1994, *ibid*, au para. 190

Néanmoins, ce ne fut qu'à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, organisée à Beijing en 1995[175], que les États ont réaffirmé leur engagement à prévenir, éradiquer et punir la violence à l'égard des femmes et ce, en « instituant dans leurs codes pénal, civil, du travail et administratif les sanctions pour punir les actes de violence à l'égard des femmes et réparer les torts causés à celles-ci »[176]. Lors de cette conférence, l'ONU a rappelé, à travers sa Déclaration et son Programme d'action, les recommandations de la Conférence de Vienne[177] en faisant de l'élimination de toutes les formes de violence à l'égard des femmes parmi ses principaux objectifs stratégiques[178]. De plus, elle a mis en avant les mesures à prendre concrètement par les États-membres des Nations Unies, les organisations internationales inter-étatiques et non gouvernementales pour la promotion du statut et rôle des femmes au XXIe siècle. La Déclaration et le Programme d'action de Beijing comportent aussi des objectifs stratégiques sensibles au genre dont le plus pertinent pour notre étude est celui qui a pour but d'évaluer le rôle du droit dans l'encadrement de la violence à l'égard des femmes et l'efficacité des mesures de la prévention de ce fléau.

En adoptant le Programme d'action de Beijing, les gouvernements se sont engagés à inclure la dimension sexospécifique dans les systèmes de toutes leurs institutions politiques et sociales. La Conférence de Beijing a, ainsi, provoqué un renouvellement des engagements des pays envers les droits des femmes partout dans le monde. Dans le même ordre d'idées, un document a été élaboré, déclinant les stratégies types et les mesures concrètes relatives à l'élimination de la violence à l'égard des femmes, telles qu'elles ont été adoptées par l'Assemblée générale des Nations Unies dans sa résolution 52/86 du 12 décembre 1997[179].

---

[175] International Women's Health Coalition. Rapport de la 4ème Conférence mondiale de l'ONU sur les femmes (Conférence Beijing), du 4 au 15 septembre 1995, par. 113, aux pp. 52-53.
En ligne : https://iwhc.org/articles/quatrieme-conference-mondiale-sur-les-femmes/

[176] Déclaration et Programme d'action de Beijing, Rapport de la 4e Conférence mondiale sur les femmes, au para. 124, « Prendre des mesures concertées afin de prévenir et d'éliminer la violence à l'égard des femmes », c. 1, Résolution 1, annexes I et II. à la p. 91. 1995. En ligne : http://www.unwomen.org//media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_f_final_web.pdf?la=fr&vs=754

[177] Conférence mondiale de Vienne sur les droits de l'homme du 14 au 25 juin 1993. En ligne : https://www.ohchr.org/fr/aboutus/pages/viennawc.aspx

[178] Haut-Commissariat des Nations Unies, La violence fondée sur le genre à l'égard des femmes et des filles, Droits de l'Homme, à la p. 1.
En ligne : https://www.ohchr.org/FR/Issues/Women/WRGS/Pages/Gender-based-violence.aspx

[179] Résolution 52/86 « Mesures en matière de prévention du crime et de justice pénale pour éliminer la violence contre les femmes », adoptée par l'Assemblée générale [sur le rapport de la 3ème Commission (A/52/635)]. 1998. En ligne : https://www.un.org/womenwatch/daw/documents/ga52.htm

Dans le prolongement de cet élan, en 1999, la Commission de la condition de la femme des Nations Unies[180] a proposé qu'une perspective sexospécifique soit prise en compte dans toutes les politiques et les programmes en émettant des recommandations concernant les femmes, les conditions de leur travail, leur santé mentale, sujets qui n'avaient pas été abordés lors de la Conférence de Beijing.

En 2007, l'Assemblée générale des Nations Unies a appelé les États-membres à intensifier leurs actions en vue d'éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes[181]. Le problème de la violence à l'égard des travailleurs et des travailleuses a été mis en avant sur la scène internationale avec l'adoption du Programme de développement durable à l'horizon 2030, qui recommande de garantir un travail décent aux deux sexes dans l'égalité et d'autonomiser les femmes[182]. Dans cette optique, le Comité pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes[183] a estimé que l'adoption d'une législation spécifique sur la violence à l'égard des femmes, garantissant leurs droits fondamentaux, ne pouvait être effective que dans un cadre légal général homogène pour prévenir et protéger des femmes contre la violence. Conséquemment, on a assisté, au fil du temps, un peu partout dans le monde, à des changements législatifs en faveur des femmes, des budgets ont été alloués pour promouvoir « l'équité de genre ». Pour beaucoup de féministes, la Conférence de Beijing a ainsi été le point de départ de l'inclusion de la « perspective de genre » dans l'ensemble des problématiques touchant les femmes. En définitive, les quatre conférences de l'ONU ont regroupé la communauté internationale autour d'un ensemble d'objectifs communs, assorti d'un plan d'action effectif pour la promotion générale des femmes dans toutes les sphères de la vie publique et privée[184] et ont placé ainsi la question des droits des femmes au cœur de l'agenda mondial.

---

[180] Commission de la Condition de la Femme, 43ème Session, Nations Unies, Mars 1999.
En ligne : https://www.un.org/press/fr/1999/19990226.FEM1051.html

[181] Résolution 61/143 sur « Intensification de l'action menée pour éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes », de l'Assemblée générale des Nations Unies, 61e session, 30 janvier 2007.

[182] Nations Unies, Résolution adoptée par l'Assemblée générale en 2015, 70e session (objectif 5).
En ligne : https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=F

[183] Recommandation générale n° 35 sur la violence sexiste à l'égard des femmes, portant actualisation de la recommandation générale n°19 de 1992, CEDEF/C/GC/35, du 26 juillet 2017.

[184] ONU-Femmes, Conférences mondiales sur les femmes. En ligne :
https://www.unwomen.org/fr/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women

Ainsi, l'ONU a pris des mesures en faisant de l'élimination de la violence à l'égard des femmes, un objectif stratégique pour tenter de résoudre les problèmes de la violence et du harcèlement auxquels sont confrontées des femmes au travail et leur impact sur leur santé, et, ce, en établissant un cadre juridique par un ensemble de conventions, de traités et de normes spécifiques visant la protection des femmes et aidant les États à endosser leurs obligations en la matière. Ces normes universelles ont été internationalement acceptées par les États-membres, créant ainsi l'ensemble leurs droits civils, culturels, économiques, politiques et sociaux.

2.2 Les accords de l'OIT et de l'OMS relatifs à l'impact de la violence sur la santé et la sécurité dans le monde du travail

L'inclusion de la santé au travail dans les domaines de compétence des Nations unies a amené à la création de deux institutions internationales, l'OIT et l'OMS, pour œuvrer ensemble à améliorer les conditions du travail et leur l'impact sur la santé et la sécurité des travailleurs (ci-après SST), et renforcer les capacités mondiales en matière de santé au travail. Dans cette optique, l'OIT et l'OMS ont travaillé ensemble à l'estimation de la prise en charge mondiale des maladies et des lésions professionnelles. En 1950, sur recommandation de l'OMS, un comité mixte d'experts OIT/OMS de la santé au travail est constitué, dont la mission est de veiller à :

> promouvoir et maintenir le plus haut degré de bien-être physique, mental et social des travailleurs et travailleuses dans toutes les professions ; prévenir tout dommage causé à leur santé par les conditions de travail ; les protéger dans leur emploi contre les risques résultant de la présence d'agents préjudiciables à leur santé (…)[185].

Pour éviter tout chevauchement entre les mandats de l'OMS et de l'OIT, cette dernière se concentre surtout sur la prévention et combine des actions de sécurité et de santé en un seul programme. Ainsi, l'association du Service d'hygiène et du Service de sécurité a donné naissance à la Division de la sécurité et de la santé au travail[186]. Pour sa part, l'OMS a

[185] Chakib Houssine Laraqui. Du droit de la santé des travailleurs au droit à la santé des travailleurs marocains : contraintes et perspectives.[Thèse de Doctorat en Droit – Spécialité : droit de la santé] Faculté de droit, Université Lyon 3; 2005, 403 p. Chakib Houssine Laraqui, Omar Laraqui, Nadia Manar. Guide pratique de droit de la santé et de la sécurité au travail au Maroc. Casablanca: Dar Al Karaouiine; 2016, 469 p.

[186] OIT. La sécurité et la santé au cœur de l'avenir du travail. Mettre à profit 100 ans d'expérience, 1919-2019, à la p. 13. En ligne : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_687619.pdf

élaboré un Plan d'action sur la santé des travailleurs et travailleuses pour la période 2015-2025[187] visant à répondre à l'impact des changements politiques et organisationnels dans le monde du travail sur la santé. Ce plan d'action reconnaît que le travail est un droit lié à la santé[188] qui figure parmi les droits de l'Homme et que la santé est une condition préalable aux objectifs du développement durable des Nations Unies pour l'accès à la couverture sanitaire universelle[189]. Le plan contient donc des stratégies d'intervention visant à protéger la santé et le bien-être des travailleurs-ses et, en particulier, ceux et celles qui sont exposé-e-s à des conditions de travail difficiles.

Ainsi, la promotion de la santé des travailleurs-ses est devenue une priorité pour l'OMS, en collaboration avec l'OIT et d'autres organisations internationales compétentes[190]. Elle a adopté des mesures efficaces pour la mise en œuvre du Plan d'action aux niveaux national et international, impliquant la législation, les structures, les ressources pour le contrôle des conditions de travail en tant que déterminants sociaux de la santé. Ces mesures portent sur la coopération technique avec les pays, le développement de programmes de formation dans le but de « soutenir les processus de mise en œuvre des lignes directrices, des protocoles et autres instruments pertinents, afin de pouvoir les adapter aux politiques et législation au sein des pays »[191]. L'OMS invite les États-membres à instaurer des politiques publiques qui prennent en compte les effets du travail sur la santé des travailleurs et travailleuses, à impliquer ces derniers en collaboration avec les syndicats, les employeurs, les organisations et la société civile dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques dans tous les secteurs. Elle met l'accent sur les synergies qui

[187] OMS & Organisation panaméricaine de la Santé. Plan d'action sur la santé des travailleurs, Résolution du 54e Conseil Directeur, 67e session du Comité régional de l'OMS pour les Amériques Washington, D.C., ÉUA, du 28 septembre au 2 octobre 2015, CD54/10, Rév.1 1er octobre 2015, 27 p. En ligne : https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/33984/CD54_10Rev.1-fra.pdf?sequence=1&isAllowed=y

[188] OMS & Organisation panaméricaine de la Santé. La Santé et les Droits de l'Homme. 50e Conseil Directeur, résolution CD50.R8. 62e Session Du Comité Régional Washington, D.C., É-U, Du 27 Septembre Au 1er Octobre 2010, 4 p. En ligne : https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/426/CD50.R8-e.pdf

[189] OMS & Organisation panaméricaine de la Santé. Strategy for universal access to health and universal health coverage, 53rd directing council, Resolution CD53.R14, 66th session of the regional committee of who for the Americas Washington, D.C., USA, 29 September-3 October 2014, 5 p.

[190] OMS & Organisation panaméricaine de la Santé. Plan d'action sur la Santé des travailleurs, *supra* note 187, à la p. 23.

[191] OMS & Organisation panaméricaine de la Santé. Plan d'action sur la santé des travailleurs 2015-2025, *ibid.*, à la p. 15.

existent entre les politiques dans le secteur de la santé, du travail et autres et le fait que ces politiques ont des répercussions importantes sur les résultats en matière de santé[192].

Chargée de promouvoir les droits au travail, l'OIT a concentré ses efforts pendant près d'un siècle à la promotion des normes de santé et de sécurité au travail. Sa mission fondamentale, rappelée dans plusieurs instruments juridiques, est d'éliminer la discrimination, la violence et le harcèlement dans le monde du travail et d'assurer l'accès de tous et de toutes à un travail décent dans des conditions de sécurité et de dignité [193] sur la base de la justice sociale.

Ainsi, la Déclaration de Philadelphie de 1944[194], constituant la Charte des objectifs de l'OIT, se présente comme un code du travail mondial, dans lequel elle énonce ses principes tels que « le travail n'est pas une marchandise », « tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales »[195]. Ces efforts ont conduit à l'adoption de la Convention no 111 relative à la discrimination au travail[196]. Dans la continuité de celle-ci, la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail a été adoptée en 1998 par l'OIT[197] en vue d'obliger les États à respecter, promouvoir et réaliser les droits et principes dont

[192] OMS & Organisation panaméricaine de la Santé. Plan d'action sur la santé des travailleurs, *supra* note 187, à la p. 25.
[193] International Labour Organisation (ILO), *Decent Work*, Rapport du Directeur général, Conférence de l'OIT, 87e session, Genève, OIT, 1999, à la p. 3.
[194] Conférence internationale de travail. Déclaration concernant les buts et objectifs de l'OIT, adoptée par la conférence à sa 26ème session à Philadelphie, 10 mai 1944. En ligne : https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1944/44B09_10_e_f.pdf
[195] L'OIT en 1941: préserver la démocratie et en repousser les frontières sociales. Magazine Travail n°72, août 2011 - Discrimination au travail : les progrès menacés, OIT. En ligne : https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/ilo-in-history/WCMS_162793/lang--fr/index.htm
[196] Convention n° 111 (C-111) concernant la discrimination au travail, adoptée lors de la Conférence générale de l'OIT, 44ème session, BIT, Genève, 1958. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256
[197] Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 86e session, Genève, 1998. En ligne : https://www.ilo.org/declaration/lang--fr/index.htm

l'élimination de toute forme de discrimination au travail[198]. En 1999[199], l'OIT a introduit le concept de « travail décent »[200] comme objectif stratégique à poursuivre à l'échelle internationale. Enfin, la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable[201] est venue réaffirmer les principes de l'Organisation. Elle promeut le travail décent en visant à réaliser la protection sociale des travailleurs et travailleuses et leurs droits fondamentaux.

Chargée d'entériner des normes internationales du travail et d'en contrôler le respect en faisant de la notion du « travail décent » sa priorité, l'OIT a préconisé l'interdiction de la violence au travail et la mise en place de politiques, lois et autres mesures de prévention en adoptant, en 2009, le Pacte mondial pour l'emploi[202]. Ce dernier rappelle que le respect des principes et droits fondamentaux au travail représente la base de la justice sociale dans des politiques économiques et sociales internationales[203]. Ainsi, le débat général qui réunit annuellement les États membres de l'OIT est centré sur cette préoccupation constante de préserver aux travailleurs un travail décent.

En vue de veiller à l'application de tous les objectifs stratégiques de l'OIT, les États ont par ailleurs ratifié plusieurs conventions et recommandations relatives aux normes internationales sur les conditions du travail que le Bureau International du Travail [ci-après BIT][204] veille à leur application.

---

[198] Isabelle Duplessis. La déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux au travail : une nouvelle forme de régulation efficace ? Relations industrielles / Industrial Relations, (2004) 59 : 1, aux pp. 52-72. En ligne : https://www.erudit.org/fr/revues/ri/2004-v59-n1-ri773/009127ar/

[199] Conférence internationale du travail, Rapport du Directeur général de l'OIT, 87e session, BIT, 1-17 juin 1999. En ligne : https://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm

[200] Jean-Philippe Deranty , Craig Mac Millan , « Qu'est-ce qu'un « travail décent » ? Propositions pour élargir la campagne de l'OIT pour le travail décent à partir de la psychodynamique », *Travailler*, (2013) 30 : 2, aux pp. 147-174. En ligne : https://www.cairn.info/revue-travailler-2013-2-page-147.htm

[201] Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, Adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 97ème session, Genève, 10 juin 2008. En ligne : https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099767/lang--fr/index.htm

[202] Pacte mondial pour l'emploi « Promouvoir l'emploi, protéger les personnes », OIT, Résolution de la 98e session de la Conférence internationale du Travail (2009), aux para. 5 et 54. En ligne : https://www.ilo.org/jobspact/lang--fr/index.htm

[203] Sandrine Kott, « L'OIT : la justice sociale dans un monde global ? Une histoire en tension », *International Development Policy | Revue internationale de politique de développement*, (2019) 11. En ligne : http://journals.openedition.org/poldev/3139

[204] Valentina Forastieri, SOLVE: Intégrer la promotion de la santé dans les politiques de sécurité et santé au travail, Le kit pédagogique, BIT, 2012, à la p. 121. En ligne : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_205085.pdf

Plusieurs décennies après la Convention n°111 concernant la discrimination au travail[205], la nécessité d'un encadrement juridique international de la violence dans le monde du travail est apparue suite à une mobilisation de la Confédération syndicale internationale (ci-après CSI). Elle a surgi aussi suite au constat fait par l'OIT que certaines formes de violence sont méconnues des normes internationales du travail et que des catégories de travailleurs, comme les femmes, sont, dès lors, exclues des lois existantes sur la violence au travail, et que ces lois définissent de façon trop étroite le « lieu de travail »[206]. C'est dans cette perspective que le BIT, lors de la Conférence internationale du travail en 2018[207], adopte la Convention 190 à caractère contraignant pour la protection des droits des salarié.e.s[208]. Cet acte de soutien de l'OIT pour garantir la dignité et la sécurité de toutes les travailleuses et élaborer de nouvelles normes internationales[209] s'est enclenché après des années de mobilisation des syndicats et des organisations de défense des droits des femmes, à travers plaidoyers et négociations.

L'intérêt de l'OIT envers les femmes, qui était déjà présent, depuis les années 2000, avec notamment la problématique du travail précaire fortement féminisé, l'a amené à adopter un nouvel instrument juridique sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Celui-ci concerne plus spécifiquement la condition des femmes au travail[210] et non plus seulement des travailleurs en général. Cette convention 190 a pour objectif de protéger « le droit de toute personne d'évoluer dans un monde de travail exempt de violence » et surtout « les femmes et les filles touchées de manière disproportionnée par le harcèlement et la violence »[211]. Il s'agit, à travers cette Convention internationale, de traiter des droits des travailleuses, interprétés sous l'angle des droits de la personne. Cette Convention fixe ainsi

---

[205] Conférence générale de l'OIT, 44ème session, BIT, Genève, 1958, *supra* note 196.
[206] OIT, « Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work, October 2016 ». En ligne : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_546303.pdf
[207] Conférence internationale du Travail, 107e session, juin 2018. En ligne : https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/lang--fr/index.htm
[208] Convention n° 190, (C-190) sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, adoptée le 21 juin 2019, lors de la 108ème session, Conférence internationale de travail, Genève. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
[209] Human Rights Watch « Sécurité et dignité au travail » un guide concernant la Convention de l'OIT de 2019 sur la violence et le harcèlement au travail, 2020, à la p. 8.
En ligne : https://www.hrw.org/sites/default/files/media_2020/07/ILO_advocacy_brochure_0620_FR.pdf
[210] Convention n° 190, (C-190) sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, *supra* note 208.
[211] Convention n° 190, *ibid.*, préambule.

les normes internationales et les obligations que les gouvernements doivent respecter pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Elle exige des employeurs d'avoir des politiques de protection des travailleuses et de mettre en place des mesures de prévention, des mécanismes de plainte et de soutien aux victimes ainsi qu'une garantie d'accès à la justice avec, à terme, la volonté de changer la culture de l'impunité dont bénéficient des auteurs d'actes de violence[212]. Ainsi, la Convention 190 donne, dans son article 1er, une définition complète de la violence et du harcèlement dans le monde du travail[213] en énonçant :

> L'expression « violence et harcèlement » dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre.
>
> L'expression « violence et harcèlement fondés sur le genre » s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel.

La Convention, reconnaissant spécifiquement que la violence fondée sur le genre affecte majoritairement les femmes, recommande, pour y mettre fin, la mise en place de lois nationales contre le harcèlement et la violence au travail et l'adoption d'une stratégie sensible au genre, qui soit inclusive et intégrée. Cela comprend le rôle essentiel que le gouvernement, les syndicats et les employeurs peuvent jouer afin d'assurer la sécurité des travailleuses.

La Convention adopte aussi une acception large du « monde de travail »[214] au-delà du seul lieu du travail pour inclure d'autres situations et espaces à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail. L'expression dépasse le lieu de travail physique pour inclure également les trajets et déplacements entre le domicile et le lieu de travail, les événements hors site liés

---

[212] Human Rights Watch, Sécurité et Dignité au Travail. Un Guide concernant la Convention de l'OIT de 2019 sur la violence et le harcèlement, 2020, 17 p.
En ligne : https://www.hrw.org/sites/default/files/media_2020/07/ILO_advocacy_brochure_0620_FR.pdf
[213] Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement, *supra* note 208. Art. 1, à la p. 4.
[214] Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement dans le Monde du Travail, *ibid*., Art. 3.

au travail et impliquant des tiers. Cela s'applique aussi bien aux secteurs privé que public, en matière de travail formel et informel, en zone urbaine ou rurale. Par ailleurs, la Recommandation n° 206 de l'OIT sur la violence et le harcèlement vient compléter la Convention 190 en donnant aux États-membres des directives[215] sur la nécessité de « traiter la question de la sécurité et de la santé au travail, de l'égalité et de la non-discrimination, dans la législation du travail et de l'emploi et dans le droit pénal, le cas échéant »[216]. Elle recommande aux gouvernements d'exiger des employeurs de collaborer avec les travailleurs et les travailleuses dans la formulation, la mise en œuvre et le suivi des programmes de prévention, en mettant en place des procédures de plainte et d'enquête ainsi qu'un système de protections contre les représailles à l'encontre des personnes qui portent plainte ou les témoins qui dénoncent les abus[217].

Dans la même veine, l'OIT[218] et l'Organisation internationale de Migration (l'OIM)[219] se préoccupent de la situation des travailleurs et travailleuses migrants-es, qui vivent trop souvent dans une précarité juridique et sociale (pensons aux travailleuses sans papiers et aux travailleuses migrantes temporaires), qui facilite tous les abus.

En conclusion, l'OMS, avec sa stratégie mondiale pour la santé au travail pour tous[220], accorde une place de plus en plus importante à la coopération entre les institutions des Nations Unies elles-mêmes. C'est ainsi que l'OIT et l'OMS sont devenues, depuis les

[215] Recommandation no. 206 (R-206) de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, adoptée le 21 juin 2019 lors de la 108ème session, OIT, Genève. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206.
[216] Recommandation no 206 (R-206) sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, *ibid.*
[217] Human Rights Watch, « Sécurité et dignité au travail », un guide concernant la Convention de l'OIT de 2019 sur la violence et le harcèlement au travail.
En ligne : https://www.hrw.org/sites/default/files/media_2020/07/ILO_advocacy_brochure_0620_FR.pdf
[218] https://www.ilo.org/topics/labour-migration/fair-migration-agenda
[219]https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbdl486/files/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/microsites/IDM/workshops/ensuring_protection_070909/prevent_violence_against_wmw_2009.pdf;
https://rosanjose.iom.int/en/blogs/what-makes-migrants-vulnerable-gender-based-violence;
https://publications.iom.int/system/files/pdf/violence_against_women_infosheet2013.pdf;
https://www.iom.int/gender-and-migration
[220] World Health Organization. Global strategy on Occupational Health for All. The Way to Health at Work, Recommendation of the Second Meeting of the WHO Collaborating Centers in Occupational Health 11-14 October 1994 Beijing, China. Geneva, OMS ; 1995, 72 p. En ligne : https://www.who.int/occupational_health/en/oehstrategy.pdf?ua=1

années 2000, les partenaires d'autres institutions économiques internationales, comme la Banque mondiale, le FMI pour œuvre dans le même sens.

Le Programme pour des Objectifs du Développement Durable des Nations Unies (ODD)[221] voit le jour et conduit, malgré leur différence de mandat, la Banque mondiale et le FMI, à soutenir activement les initiatives de l'ONU favorables aux droits des femmes.

2.3 L'intervention de la Banque mondiale et du Fonds monétaire international en faveur de la création d'un environnement de travail garant des droit des femmes en emploi

La Banque mondiale et le Fonds monétaire international ont été créés lors de la Conférence internationale de Bretton Woods, en 1944[222], en marge de l'ONU. Bien que techniquement distinctes, les deux institutions sont toutefois liées en ce sens que leur missions sont complémentaires : l'une et l'autre ont les mêmes idéaux et objectifs ; elles collaborent pour mieux aider les pays membres, à coopérer sur le plan économique et à prendre des décisions par consensus pour l'ordre mondial, sachant par ailleurs que, pour devenir membre de la Banque mondiale, un pays doit d'abord être membre du FMI.

La communauté mondiale s'est fixée, en 2000, des Objectifs du Développement Durable des Nations Unies (ODD) à l'horizon de 2030, pour lutter contre les inégalités sociales. La Banque mondiale et le FMI, ayant pour mandat d'œuvrer pour le développement international, participent pleinement afin d'aider les pays membres à la concrétisation des ODD. Leurs efforts se déploient à travers l'importance qu'ils accordent à la bonne gouvernance dans les pays bénéficiaires de l'aide et leur « appropriation » des projets[223], avec une grande transparence dans leurs activités respectives, démontrant leurs actions intensifiées dans le domaine de l'éducation, particulièrement pour les femmes et surtout dans les pays en développement.

---

[221] Les Nations Unies, Les Objectifs du développement durable à l'horizon de 2013. En ligne : https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/

[222] Conférence internationale à Bretton Woods, (États-Unis) en juillet 1944. En ligne : https://www.banquemondiale.org/fr/about/history/the-world-bank-group-and-the-imf

[223] Jonas Klaus Werner, La Banque mondiale, le Fonds monétaire international et la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le développement. Rapport de la Commission des questions économiques et du développement, Allemagne, Groupe socialiste. Doc. 10565. 2 juin 2005, à la p.1. En ligne : https://pace.coe.int/fr/files/17345#trace-2

Par là même, la Banque mondiale et le FMI ont un impact majeur sur le développement économique et social mondial et un rôle catalyseur du changement dans les pays.

2.3.1 Le rôle de la Banque mondiale dans le processus d'amélioration des conditions de travail des femmes

La Banque mondiale a pour mission principale, comme le déclare l'Article 1er de sa Charte, d'aider à la reconstruction et au développement des États-membres et de contribuer à améliorer le niveau de vie et les conditions des travailleurs dans leurs pays. Elle fournit des services et du financement à ses membres en matière d'infrastructures, par exemple dans les domaines de la santé et de l'éducation. Le volet « Éducation des femmes » étant pour la Banque mondiale, l'un des principaux vecteurs d'un développement économique et social durable, elle a créé, à cette fin en 1989, un groupe de travail sur les femmes[224]. Son Rapport sur le développement dans le monde de 2012 affirme, en effet, que l'égalité des sexes est importante en soi, car elle peut renforcer l'efficacité économique[225], constat repris dans le Rapport mondial sur l'écart entre les sexes de 2014, qui établit une corrélation positive entre l'égalité des sexes et les indicateurs de développement humain[226].

Pourtant, les indices de la Banque mondiale révèlent qu'en 2017 plus de 360 millions de femmes ne bénéficient toujours d'aucune protection juridique contre la violence et le harcèlement sur leur lieu de travail[227]. Aussi, un rapport de la même institution en 2018 relève que 59 pays des 189 ne disposent toujours pas de lois adéquates en la matière[228], que les possibilités de soutien et de réparation sont limitées et que les travailleuses se heurtent souvent à des obstacles insurmontables pour porter plainte ou obtenir de l'aide. De même, des données du groupe de travail de la Banque mondiale « les Femmes, l'entreprise et le

---

[224] Hedwige Peemans-Poullet, « La miniaturisation de l'endettement des pays pauvre passe par les femmes», Genre et économie : un premier éclairage. Genève : Graduate Institute Publications, 2001, aux pp. 347-360. En ligne : https://books.openedition.org/iheid/5476?lang=en

[225] World Bank. Rapport sur le développement dans le monde 2012 : L'égalité des sexes et le développement. World Bank. En ligne: https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/4391

[226] Laura Ricardo Hausmann; D. Tyson; Yasmina Bekhouche; Saadia Zahidi. L'indice mondial de l'écart entre les sexes 2014 (PDF). Forum économique mondial, Genève, Suisse. Encyclopédie. En ligne : https://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf

[227] World Economic Forum. The Global Gender Gap Report 2017, à la p. 60. En ligne : https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf

[228] Banque mondiale, « Les femmes, l'entreprise et le droit 2018 », avril 2018. En ligne : http://documents.banquemondiale.org/curated/fr/272311534917325677/Women-Business-and-the-Law-2018

droit 2019 » exposent un certain nombre d'indicateurs fondés sur le la place des femmes dans le droit, les restrictions juridiques et institutionnelles liées au genre limitent la participation économique des femmes, leur accès aux institutions, aux actions en justice, uniquement en raison du fait qu'elles sont des femmes[229]. En effet, selon les auteurs, les restrictions légales quant à la violence sexiste sont les plus susceptibles d'entraver l'autonomisation des femmes[230]. Ces lacunes juridiques renforcent les normes sociales qui banalisent la violence et le harcèlement au travail pour de nombreuses femmes.

Depuis que la Banque mondiale a lancé une étude sur les obstacles juridiques auxquels se heurtent les femmes actives[231], nous comprenons mieux comment les lois influent sur la situation des femmes. Selon les déclarations de la Banque, il ne suffit pas de changer les lois, il faut aussi les faire appliquer efficacement[232].

Le groupe « Les Femmes, l'Entreprise et le Droit » souligne également l'importance des lois pour accroître les opportunités économiques qui s'offrent aux femmes et améliorer l'égalité des sexes. Il reste convaincu que les décideurs politiques peuvent promouvoir d'autres mesures également utiles pour assurer la protection des travailleuses, par exemple investir dans la sécurité des transports publics et soutenir les victimes de violence fondée sur le genre.

Ainsi, la Banque mondiale en collectant des données sur les mesures juridiques contre la violence basée sur le genre dans les pays[233] et en étudiant la manière dont les lois et les

---

[229] Banque mondiale, « Les Femmes, l'entreprise et le droit 2019 », Une Décennie de Réformes. Banque internationale pour la reconstruction et le développement, à la p. 1. En ligne : https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31327/WBL2019FR.pdf?sequence=5&isAllowed=y

[230] Jeni Klugman and Sarah Twigg. « The Role of Laws and Institutions in Expanding Women's Voice, Agency, and Empowerment », in The World Bank Legal Review: Legal Innovation and Empowerment for Development, edited by Hassane Cisse, Sam Muller, Chantal Thomas and Wang Chenguang. Washington: World Bank. World Bank and International Finance Corporation (IFC). 2013, aux pp.213-232.
Women, Business, and the Law 2014. Removing Restrictions to Enhance Gender Equality. Washington: World Bank and IFC. En ligne : http://wbl.worldbank.org/Reports

[231] Kristalina Georgieva, Women, Business and the Law. 5ème éd. d'une série de rapports bisannuels. International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, 2018, à la p. 1.

[232] Banque mondiale, « Les Femmes, l'entreprise et le droit 2019 », Une Décennie de Réformes, *supra* note 229, à la p. 1.

[233] Focus 2030. Recensement des bases de données sur les inégalités de genre dans le monde. Data, Innovation, Développement, 31 mai 2021. Faits et chiffres. En ligne : https://focus2030.org/Recensement-des-bases-de-donnees-sur-les-inegalites-de-genre-dans-le-monde

règlements traitent les femmes, tente d'évaluer l'impact du droit sur les taux de participation des femmes au marché du travail.

2.3.2 La contribution du Fonds monétaire international dans la promotion du travail des femmes

Le FMI est, pour sa part, une institution de supervision visant à promouvoir la coopération financière et à instaurer un climat de stabilité favorable aux les économies en harmonisant les politiques monétaires et en offrant à ses membres, comme l'exprime sa Charte, l'opportunité de corriger des déséquilibres[234]. À l'instar de la Banque mondiale, le FMI, conscient du rôle vital des femmes dans leur pays, met en évidence la relation entre la participation des femmes au marché du travail et la croissance économique[235]. Diverses études soulignent que les écarts entre les sexes en matière de participation à la vie active entravent la croissance économique[236]. Le FMI a intégré l'analyse de genre[237] dans les politiques budgétaires des différents pays, convaincu que les pays peuvent tirer profit d'une réduction des disparités de genre et ainsi faire que leur économie soit plus résiliente. À contrario, cette évolution est ralentie[238] par les obstacles que rencontrent des femmes dans la vie active (obstacles juridiques, discriminations, violence, facteurs socioculturels) réalité qui a un coût élevé.

---

[234] FMI. Statuts du Fonds monétaire international, art. 1, à la p. 2. En ligne : https://www.imf.org/external/french/pubs/ft/aa/aa.pdf

[235] Katrin Elborgh-Woytek, Monique Newiak, Kalpana Kochhar, Stefania Fabrizio, Kangni Kpodar, Philippe Wingender, Benedict Clements, and Gerd Schwartz, « Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity », IMF Staff Discussion Note, IMF, Strategy, Policy, and Review Department and Fiscal Affairs Department SDN/13/10, 2013, En ligne : https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf

[236] David Cuberes and Marc Teignier. « Aggregate Costs of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate ». UB Economics Working Paper (2014) 308, à la p. 30. En ligne : https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2405006
Esteve-Volart, B. 2004. "Gender Discrimination and Growth: Theory and Evidence from India ». Unpublished. Klasen, S., and F. Lamanna. 2009. « The Impact of Gender Inequality in Education and Employment on Economic Growth: New Evidence for a Panel of Countries ». Feminist Economics 15 (3): 91–132.

[237] FMI et la problématique de genre, Département de la Communication du FMI, 2017. En ligne : https://www.imf.org/external/french/np/blog/2017/112217f.htm

[238] Jonathan D. Ostry, Jorge Alvarez, Raphael Espinoza, and Chris Papageorgiou. Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence. IMF, Staff Discussion Notes (2018) : 006, à la p. 28. En ligne : https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2018/10/09/Economic-Gains-From-Gender-Inclusion-New-Mechanisms-New-Evidence-45543

Dans un rapport examinant l'effet des restrictions juridiques liées au genre[239], le FMI constate que ces restrictions ont un grand impact sur la participation des femmes au marché du travail et que les lois et les règlements sont appliqués de manière sexiste au détriment des femmes[240]. Branisa, Klasen et Ziegler, des chercheurs universitaires travaillant sur l'émancipation économique des femmes, ont proposé l'adoption de lois anti-discrimination et l'introduction de programmes de soutien aux femmes[241]. Kang, chercheure sur l'activisme des femmes et leur représentation en politique, de son côté, a constaté que le succès des lois sur les quotas de genre dépendait de la conception de la loi, du contexte institutionnel et de la présence de militantes féministes pour surveiller son application[242].

> « It finds that the effect of the gender quota law on the election and appointment of women hinged on a combination of three factors : the design of the law, the institutional context, and the agency of women's activists who monitored the quota's implementation ».

Les conclusions du FMI plaident en faveur de l'inclusion des femmes, aucune économie ne pouvant atteindre son plein potentiel si les femmes n'y participent pas pleinement[243]. Aussi tente-t-il de tout mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions du travail, invitant les décideurs à déployer les efforts nécessaires pour lever ces obstacles et promulguer des lois qui assurent la protection des femmes dans leur milieu du travail[244]. Pour ce faire, il appuie notamment des programmes visant à accroître la sécurité des transports publics pour les femmes afin d'assurer leur protection dans leurs déplacements vers leurs lieux de travail.

---

[239] Christian Gonzales, Sonali Jain-Chandra, Kalpana Kochhar and Monique Newiak. Fair Play: More Equal Laws Boost Female Labor Force Participation. International Monetary Fund, 2015. 35 p. En ligne : https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1502.pdf

[240] Christian Gonzales, Sonali Jain-Chandra, Kalpana Kochhar and Monique Newiak. Fair Play, *ibid.*

[241] Boris Branisa, Stephen Klasen & Maria Ziegler, « Gender Inequality and Social Institutions and Gendered Development Outcomes ». World Development, (2013) 45 (C) : aux pp. 252–268. En ligne : https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0305750X12002975?via%3Dihub

[242] Alice Kang. « The Effect of Gender Quota Laws on the Election of Women: Lessons from Niger ». Women's Studies International Forum (2013) 41 : 2, University of Nebraska, Political Science, aux pp. 94-102. En ligne : https://digitalcommons.unl.edu/poliscifacpub/56

[243] Martin Cihák et Ratna Sahay, Femmes et finance : un plaidoyer économique en faveur de l'égalité des sexes, 2018. En ligne : https://www.imf.org/external/french/np/blog/2018/091918f.htm

[244] Christine Lagarde et Jonathan D. Ostry. Les bienfaits économiques de l'inclusion des femmes sont même plus élevés qu'on ne le pensait. Département de la communication du FMI, novembre 2018. En ligne : https://www.imf.org/fr/News/Articles/2018/11/28/blog-economic-gains-from-gender-inclusion-even-greater-than-you-thought

De concert avec la Banque mondiale, le FMI agit avec tous les pays du monde pour définir les politiques qui aident les femmes à réaliser leur potentiel. Les questions des droits des femmes sont, selon le FMI, « des problèmes pluridimensionnels, qu'il faut donc résoudre à l'aide de stratégies pluridimensionnelles »[245]. À cette fin, le FMI consulte la société civile, les syndicats et les représentants politiques pour tenir compte de leurs points de vue sachant que ces programmes auront plus de chance de réussir avec le concours et l'appui de toutes les parties prenantes dans leur conception et leur internalisation.

En conclusion, une plus grande équité entre les sexes étant en soi un objectif de développement important, la Banque mondiale et le FMI participent aux activités et aux travaux du Projet du développement durable et du processus de sa mise en œuvre. Ils sont mutuellement responsables de la bonne réalisation de ces objectifs et particulièrement dans les pays en développement, dont le Maroc, qui sont appelés à améliorer leurs politiques nationales et leur gouvernance. Ainsi, dans un monde en mutation, la Banque mondiale et le FMI, réputés somme étant les mieux outillés pour réformer les marchés du travail, entendent bâtir un cadre juridique consensuel en optant pour la politique d'« ajustement structurel »[246], considéré comme une expression de contrôle externe des politiques des pays en développement qui devaient leur permettre de définir eux-mêmes leurs besoins et les moyens de les satisfaire.

D'une manière implicite, et à travers les ODD, les pays en développement jouent désormais un rôle certain au sein du FMI et de la Banque mondiale. En optant pour la gouvernance, la démocratie, les droits de l'homme et, *in fine*, l'État de droit, ils prennent conscience de l'importance de l'emploi des femmes, tout comme de celle de l'égalité des sexes en emploi et de leur impact sur la croissance économique des pays.

Face à cet élan international en faveur de l'éradication des violences à l'égard des femmes, le Maroc, en tant que membre de la communauté internationale, a engagé une série de réformes législatives en accord avec ses engagements internationaux, et mis en place des politiques en matière de prévention de la violence à l'égard des femmes. Ainsi, le pays a-

[245] FMI. Mettre fin au harcèlement pour aider l'économie. Agenda mondial. Parité des sexes. 2018. En ligne : https://fr.weforum.org/agenda/2018/03/mettre-fin-au-harcelement-pour-aider-l-economie/
[246] Jonas Klaus Werner, La Banque mondiale, le FMI et la réalisation des OMD, *supra* note 223.

t-il inscrit la lutte contre les violences faites aux femmes dans son programme gouvernemental pour la période 2016-2021 avec pour objectif la réalisation effective des ODD.

Pour saisir toute la question de la violence faite aux femmes, il apparaît important de s'attarder à l'ensemble des rapports sociaux qui donnent naissance à la violence et de les considérer comme un ensemble complexe indivisible[247]. Pour ce faire, la théorisation féministe intersectionnelle[248] nous semble une piste d'analyse pertinente pour notre étude parce qu'elle porte sur des éléments essentiels que nous utiliserons comme éclairage de notre objet juridique, soit l'effectivité du droit encadrant la violence à l'égard des femmes. Nous analyserons le rôle du droit quant à l'encadrement de la violence à l'égard des femmes à la lumière de notre cadre théorique issu de l'intersectionnalité et du degré de la réception de ce droit dans la réalité sociale.

Poser l'intersectionnalité comme un paradigme normatif et empirique, comme l'affirme Hancock, requiert la prise en compte à la fois des aspects théoriques et empiriques de l'élaboration des questions de recherche[249] et l'examen des conditions du vécu des femmes dans le domaine du travail, sachant que ces femmes se trouvent à l'intersection de plusieurs facteurs d'oppression qui entraînent une augmentation de la violence.

Selon Collins :

> l'approche intersectionnelle doit prendre en compte quatre domaines de pouvoir : *structurel* (lois, institutions), *disciplinaire* (gestion administrative et bureaucratique), *hégémonique* (naturalisation culturelle, idéologique des rapports

[247] Élise Palomares et Armelle Testenoire, « Indissociables et irréductibles : Les rapports sociaux de genre, ethniques et de classe », *L'Homme et la société***,** (2010) 2 : 176-177, aux pp. 15-26. Kergoat, D. « Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux », dans Elsa Dorlin (sous la dir.), Sexe, race, classe, pour une épistémologie de la domination, Paris : Presses universitaires de France, 2009, aux pp. 111-125. Sirma Bilge. « De l'analogie à l'articulation : théoriser la différenciation sociale et l'inégalité complexe », *L'Homme et la société***,** (2010) 2 : 176-177, aux pp. 43-64.
En ligne : https://www.cairn.info/revue-l-homme-et-la-societe-2010-2-page-43.htm

[248] Sirma Bilge. « Théorisations féministes de l'intersectionnalité », *Diogène* **:** *Revue internationale des sciences humaines*, (2009) 225 : 1, aux pp. 158-176.

[249] Ange-Marie Hancock, « Intersectionality as a Normative and Empirical Paradigm », Politics & Gender, (2007) 3 : 2, aux pp. 248-254. En ligne : https://www.cambridge.org/core/journals/politics-and-gender/article/abs/intersectionality-as-a-normative-and-empirical-paradigm/CE656DB6D6AF9676D72418A6D2B49DBE

de domination), et *interpersonnel* (interactions quotidiennes informées par diverses hiérarchies)[250].

Ce qui nous amène à présenter la méthodologie utilisée dans le cadre de notre recherche ainsi que le cadre théorique de l'intersectionnalité.

[250] Patricia Hill Collins, Black Feminist Thought : Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment, (2000) : 18, aux pp. 277-290.

Chapitre 2 Considérations théoriques et méthodologiques

Dans le domaine de la recherche, les sciences nous fournissent, à travers des modèles théoriques, les lentilles nécessaires pour déterminer les effets réels du droit sur des phénomènes sociaux dont la violence à l'égard des femmes dans leur monde de travail.
Dans cette première partie, nous avons situé notre problématique de recherche autour de l'effectivité du droit encadrant la lutte contre la violence à l'égard des femmes et sa contextualisation dans le monde du travail au Maroc.

Ce chapitre vise à élaborer le cadre théorique et méthodologique qui nous permet d'apporter une réponse à notre problématique et nos questions de recherche. Il est composé de deux sections. La première section porte sur le cadre théorique général de cette étude qui réfère aux deux notions d'intersectionnalité et d'effectivité du droit. La deuxième section décrit la méthodologie à laquelle nous avons eu recours pour recueillir des données susceptibles de nous éclairer au sujet de l'effectivité du droit à un milieu de travail exempt de violence à l'égard des femmes au Maroc. Nous y aborderons aussi les enjeux méthodologiques que pose la recherche empirique sur un tel sujet au Maroc, à savoir la manière d'aborder les acteurs et actrices intervenant dans le champ de la lutte contre la violence en milieu de travail, les stratégies et les défis que soulève l'entretien. Le contexte empirique dans lequel s'inscrit cette recherche est l'articulation juridique et socio-culturelle autour du phénomène de la lutte contre la violence à l'égard des femmes actives au Maroc. Cela justifie notre choix du paradigme du féminisme intersectionnel ainsi que l'effectivité du droit en tant que cadre théorique parce qu'en saisissant le concept de l'intersectionnalité dans les formes de violence, on pourrait examiner l'effectivité du droit susceptible de remédier à cette situation.

Nous avons opté pour un cadre théorique mixte, basé sur une perspective féministe et une approche pluridisciplinaire, et de ces méthodes combinées, l'intersectionnalité émerge, dans notre réflexion, comme une avenue justifiant le recours au droit et aux politiques publiques pour la gestion des cas de violence à l'égard des femmes dans le monde du travail. Dans le contexte de notre recherche, les racines d'une intersectionnalité existent déjà au Maroc et se situent à plusieurs niveaux : le patriarcat, le sexisme, la classe sociale, l'interprétation de la religion et la culture, etc. Par conséquent, l'approche intersectionnelle

apparaît comme un atout essentiel permettant d'étudier la condition sociale des femmes victimes de violence dans le monde du travail au croisement d'axes identitaires, de dynamiques et enjeux omniprésents dans la société et de construits sociaux. Au cœur de tous ces vecteurs de vulnérabilités, la question des rapports sociaux est donc centrale au sein des structures politiques, socio-économiques et juridiques.

Par ailleurs, sur le plan légal, l'existence d'une multitude de sources et pluralité d'ordres juridiques dans le droit du travail au Maroc pourrait donner lieu à des contradictions dans les effets du droit pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail. En effet, sa mise en œuvre ne dépend pas exclusivement des agents chargés de son application, mais d'autres paramètres normatifs intervenant, d'où la nécessité d'envisager une analyse, comme le fait Demers « de la diversité et de la spécificité des normes qui coexistent au sein de l'ensemble juridique »[251]. Lascoumes et Serverin notent qu'« on assigne au droit une obligation de résultat »[252], sachant que, comme l'exprime Rocher, « le droit est aussi partie prenante de l'architecture de la société »[253]. C'est ainsi que Duplessis qualifie certaines normes juridiques de « molles » parce qu'elles ne comportent aucune obligation de comportement, ni la responsabilité juridique en cas de violation[254].

I. Un regard croisé des notions de l'intersectionnalité et de l'effectivité du droit en tant que cadre théorique

La présente section se veut une partie visant à placer les thèmes et les concepts utilisés dans la recherche dans le corpus théorique choisi à travers lequel les données empiriques seront analysées. L'objectif de cette thèse, comme formulé précédemment, est d'avoir un regard prospectif sur l'effectivité du droit encadrant la lutte contre la violence à l'égard des femmes en sondant les perceptions des acteurs et actrices intervenant d'une manière ou

[251] Valérie Demers, Le contrôle des fumeurs : Une étude d'effectivité du droit, Montréal, Éd. Thémis, 1996, à la p. 42.
[252] Pierre Lascoumes et Evelyne Serverin, « Théories et pratiques de l'effectivité du Droit ». Droit et société : (1986) 2, à la p. 149.
[253] Guy Rocher. « Études de sociologie du droit et de l'éthique ». Montréal: Éd. Thémis, Université de Montréal, Faculté de droit, 1996, 327 pages.
[254] Isabelle Duplessis, « La mollesse et le droit international du travail : mode de régulation privilégié pour société décentralisée » dans Jean-Claude Javillier, dir, Gouvernance, droit international et responsabilité sociétale des entreprises, Document de travail, Institut international des études sociales, (IIES) de l'OIT - BIT, Genève, 2007, aux pp. 1-23.

d'une autre dans la gestion de cette violence dans le monde du travail au Maroc. Afin de répondre aux questions qui alimentent notre recherche, nous abordons, dans cette section, les bases théoriques qui fondent l'ensemble de cette étude à savoir la multiplication des motifs et formes de violence dans l'environnement du travail en lien avec le contexte social, culturel et historique dans lequel elle s'inscrit. Pour ce faire, il nous paraît essentiel d'appliquer une lentille féministe intersectionnelle à notre analyse et le recours à la notion d'effectivité du droit. En l'occurrence, les deux concepts, intersectionnalité et effectivité du droit, sont largement définis et mobilisés pour les intégrer, ensuite, dans l'analyse des données collectées par le biais de différentes sources (entretiens, observation, documents, médias, jurisprudence, etc.) et interventions dans la gestion de la violence en milieu du travail.

Dans cette thèse, on aborde le droit comme un fait social dans un espace sociologique[255], pour ses acteurs, pour ses destinataires et pour toute la société. Les expériences, les interprétations et, surtout, les perceptions des acteurs par rapport au contenu du droit concourent à dévoiler des réalités sociojuridiques. Dès lors, ce cadre théorique mixte va nous permettre d'analyser les rôles qu'occupent les acteurs dans les systèmes juridique, judiciaire, administratif et associatif et l'importance de leurs discours. Les décisions prises par ceux-ci sont basées certes sur le droit mais également sur des considérations sociales et politiques et aussi des intuitions personnelles. Bernheim cite à ce propos,

> C'est bien dans l'espace du lien social, soit avec une personne vulnérable, un citoyen (…), que l'acteur se définit et définit en même temps le sens de l'action qu'il accomplit. C'est la nature de ce lien et de son propre rôle qui place l'individu dans une *posture* spécifique par rapport au choix normatif. (…), selon l'engagement personnel de l'acteur et sa place dans le lien social[256].

De même, comme cadre analytique, l'intersectionnalité nous procure des moyens d'analyse pour évaluer l'impact du droit sur le phénomène de la violence faite aux femmes dans le

[255] Emmanuelle Bernheim, « Prendre le droit comme un « fait social » : la sociologie du droit par et pour elle-même », dans Georges Azzaria, dir., *Les cadres théoriques et le droit : acte de la 2e journée d'étude sur la méthodologie et l'épistémologie juridique*, Cowansville, Éd. Yvon Blais, 2013, à la p. 93.
[256] Emmanuelle Bernheim, « De l'existence d'une norme de l'anormale; portée et valeur de la recherche empirique au regard du droit vivant : une contribution à la sociologie du droit », (2011) 52 : 3-4, *Cahiers de droit,* à la p. 461.

monde du travail et examiner la manière dont les discours sociaux des divers intervenants à propos du genre, de la classe, de la culture, etc. interagissent avec les divers instruments législatifs encadrant la lutte contre la violence à l'égard des femmes. On peut, alors, définir si ces interactions peuvent être une source de protection des femmes, ou, au contraire, une occasion de « seconde victimisation »[257] pour elles.

1.1 L'analyse intersectionnelle comme méthode de recherche

Qu'est-ce que l'intersectionnalité et en quoi cette théorie peut-elle être un cadre d'analyse pertinent pour explorer les effets du droit sur la lutte contre la violence faite aux femmes dans un contexte de travail au Maroc?

Le terme d'intersectionnalité désigne la situation de personnes subissant simultanément plusieurs formes de domination, de violence ou de discrimination dans une société. Il est utilisé comme outil méthodologique d'analyse, pour comprendre comment le genre interagit avec d'autres facteurs sociaux comme la culture, la classe, la religion, le statut migratoire, etc. et finit par créer une situation de vulnérabilité. La notion d'intersectionnalité a été intégrée, en 2010, dans la Recommandation générale (n° 28) concernant les obligations fondamentales des États parties, à savoir une discrimination multidimensionnelle fondée, non seulement sur le sexe ou le genre, mais aussi la race, l'origine ethnique, la religion ou la croyance, la santé, l'âge, la classe ou l'orientation sexuelle[258]. C'est une théorie globale au sein de la recherche féministe, une approche centrée sur le genre qui occupe une place dans plusieurs études féministes engagées dans la réflexion théorique. Pour Crenshaw, « Intersectionality is an analytic sensibility, a way of thinking about identity and its relationship to power »[259], de saisir les réalités complexes qu'elle est censée aborder permettant de rendre visibles les exclusions de certaines femmes

[257] Elizabeth Harper, Bouchra Taïbi, Nicole Caron et Véronique Leduc. « Regards sur l'intersectionnalité », collection Études et analyses, no 44, à la p. 1. Relais-femmes, Montréal, mai 2012. En ligne : https://www.academia.edu/6886925/Harper_E_B_Ta%C3%AFbi_N_Caron_et_V_Leduc_2012_Regards_sur_lintersectionnalit%C3%A9_Collection_%C3%89tudes_et_Analyses_no_44_Montr%C3%A9al_Centre_de_recherche_interdisciplinaire_sur_la_violence_familiale_et_la_violence_faite_aux_femmes

[258] Isabelle Duplessis, Les droits des femmes et les Nations Unies : d'hier à aujourd'hui, Hors-série décembre 2021 *Revue québécoise de droit international* 183, 2021, à la p. 189. En ligne : https://canlii.ca/t/zj53

[259] Kimberlé Williams Crenshaw, « Why intersectionality can't wait », Washington Post. 2015. En ligne : https://www.washingtonpost.com/news/in-theory/wp/2015/09/24/why-intersectionality-cant-wait/

dans les recherches et les discours féministes[260] et de déconstruire l'hypothèse selon laquelle les femmes victimes de violence ont les mêmes expériences et des besoins universels[261] identiques.

Le cadre conceptuel intersectionnel, utilisé pour éclairer l'effectivité du droit, est mobilisé dans la recherche dans différentes disciplines, c'est une théorie flexible et, selon Sirma Bilge, « plurielle dans son application, elle peut être ajustée en fonction du champ d'étude et de la finalité de la recherche »[262]. Elle ajoute que :

> L'intersectionnalité renvoie à une théorie transdisciplinaire visant à appréhender la complexité des identités et des inégalités sociales par une *approche intégrée*. Elle réfute le cloisonnement et la hiérarchisation des grands axes de la différenciation sociale que sont les catégories de sexe/genre, classe, race, ethnicité, âge, handicap et orientation sexuelle. L'approche intersectionnelle va au-delà d'une simple reconnaissance de la multiplicité des systèmes d'oppression opérant à partir de ces catégories et postule leur interaction dans la production et la reproduction des inégalités sociales[263].

Toujours dans le cadre de la théorisation de l'intersectionnalité en tant qu'outil analytique, Knudsen considère que,

> Intersectionality may be defined as a theory to analyze how social and cultural categories intertwine. The relationships between gender, race, ethnicity, disability, sexuality, class and nationality are examined[264].

---

[260] Bell Hooks, Feminist Theory : From Margin to Center. Boston, South End Press, 1984. En ligne : https://funceji.files.wordpress.com/2017/08/bell_hooks_feminist_theory_from_margin_to_centebookzz-org_.pdf ; Kathy Davis, « Intersectionality as *Buzzword*: A Sociology of Science Perspective on What Makes Feminist Theory Successful », *Feminist Theory*, (2008) 9:1, aux pp. 67-85. En ligne : https://www.researchgate.net/profile/Kathy-Davis-4/publication/240712458_Intersectionality_as_Buzzword_A_Sociology_of_Science_Perspective_on_What_Makes_a_Feminist_Theory_Successful/links/53fc88750cf22f21c2f3e64f/Intersectionality-as-Buzzword-A-Sociology-of-Science-Perspective-on-What-Makes-a-Feminist-Theory-Successful.pdf

[261] Jacqueline Oxman-Martinez, Julia Krane, Nicole Corbin & Margot Loiselle-Léonard. Competing Conceptions of Conjugal Violence: Insights from an Intersectional Framework. Montréal: Centre for Applied Family Studies, McGill University, Immigration & Metropolis, (2002), 64 p.

[262] Sirma Bilge, « Théorisations féministes de intersectionnalité », *supra* note 248, à la p. 70 ; Emily Grabham, dir, Intersectionality and beyond: law, power and the politics of location, collection Social justice, Abingdon, Oxon, Routledge-Cavendish, 2009, à la p. 21.

[263] Sirma Bilge, « Théorisations féministes de l'intersectionnalité » *ibid,* à la p. 70.

[264] Susanne V. Knudsen, Intersectionality: A Theoretical Inspiration in the Analysis of Minority Cultures and Identities in Textbooks, in Éric Bruillard & al. (Eds.), Caught in the Web or Lost in the Textbook? 2006, à la p. 62. Caen, IARTEM, Stef, Iufm. En ligne : http://eda.recherche.parisdescartes.fr/wp-content/uploads/sites/6/2019/03/IARTEM_vol_Part_I_23_sept.pdf#page=61

De son côté, Staunæs, dans la même veine, pense que l'intersectionnalité est :

> The concept can be a useful analytical tool in tracing how certain people seem to get positioned as not only different but also troublesome and, in some instances, marginalized[265].

Ainsi, la théorie de l'intersectionnalité étant complexe, elle est définie dans les recherches, selon Harper et Kurtzman, « concurremment comme cadre théorique, paradigme, approche épistémologique, modèle d'intervention, stratégie d'action sociale »[266]. Désignée aussi comme un outil d'analyse des interactions, elle identifie des modèles de rapports sociaux que les femmes entretiennent avec des systèmes sociaux, politiques, juridiques et économiques. Elle prend en considération les conditions historiques, tels que la culture et le patriarcat, qui façonnent les comportements, les idées et représentations populaires ainsi que les pratiques sociales et génèrent un impact sur la vie de certains groupes de femmes.

L'intersectionnalité est même caractérisée de « *buzzword* »[267] dans certains cercles féministes. Bilge rapporte comment des féministes, Yuval-Davis et Anthias, en utilisant l'analyse intersectionnelle, ont séparé les différentes divisions sociales en formes :

> *organisationnelle*, qui renvoie aux institutions et organisations sociales, politiques et économiques ; *intersubjective*, qui désigne les relations de pouvoir et d'affect entre acteurs concrets dans des situations informelles ou institutionnelles ; *expérientielle*, qui capte l'expérience subjective des individus, la perception qu'ils ont d'eux-mêmes et leurs attitudes face aux autres et *représentationnelle*, qui renvoie au niveau des représentations culturelles des divisions sociales ayant cours dans la société[268].

À son tour, Juteau avance qu'« on aurait tort de chercher une définition normative du paradigme intersectionnel, de le coincer dans un moule rigide et univoque, plutôt que d'en accepter les tensions et la fluidité »[269]. En tant que théorie, l'intersectionnalité s'intéresse

---

[265] Dorthe Staunæs. Where have all the subjects gone? Bringing together the concepts of intersectionality and subjectification. NORA 2, 2003, à la p.100.
[266] Elizabeth Harper et Lyne Kurtzman. Intersectionnalité : regards théoriques et usages en recherche et en intervention féministes, Nouvelles pratiques sociales, (2014) 26 : 2, à la p. 17. En ligne : https://www.erudit.org/fr/revues/nps/2014-v26-n2-nps01770/1029259ar/
[267] Kathy Davis, Intersectionality as *Buzzword*, *supra* note 260, aux pp. 67-85.
[268] Sirma Bilge, « Théorisations féministes de l'intersectionnalité », *supra* note 248, à la p 80.
[269] Danielle Juteau. Un paradigme féministe matérialiste de l'intersectionnalité, Le Harmattan | « Cahiers du Genre » (2016) 4 : 3, aux pp : 129-149.
En ligne : https://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2016-3-page-129.htm

principalement aux différentes dynamiques des divisions sociales, aux inégalités entre elles et aux résultats de leurs intersections. Yuval-Davis et Anthias suggèrent que malgré le fait que ces divisions présentent des effets différents, « […] each division exists within the context of the others and that any concrete analysis has to take this into account »[270].
La théorie de l'intersectionnalité se concentre aussi sur l'analyse des hiérarchies sociales et culturelles au sein de différents discours et institutions et la façon dont le pouvoir se construit à travers elles[271]. Selon Yuval-Davis,

> [...] they are expressed in specific institutions and organizations, such as laws and public agencies, unions, voluntary organizations and the family. In addition, they involve specific power relationships between actual people, acting informally and/or in their roles as agents of specific social institutions and organizations[272].

Dans le même sens, elle considère que,

> Social divisions also exist in the ways people experience subjectively their daily lives in terms of inclusion and exclusion, discrimination and disadvantage, specific aspirations and specific identities. Importantly, this includes not only what they think about themselves and their communities but also their attitudes and prejudices towards others. Finally, they also exist at the level of representation, being expressed in images and symbols, texts and ideologies, including those to do with legislation[273].

Nous pourrons donc en déduire que les divisions sociales existent en fonction des vies individuelles des citoyens et citoyennes, cela inclut leurs perceptions d'eux et d'elles-mêmes, de leurs communautés, de leurs attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes envers les autres. Et c'est l'ensemble de ces facteurs qui invoque la manière dont les femmes sont perçues dans la société et donne un fondement à la violence dans le fonctionnement du système social. Et d'après le raisonnement de Yuval-Davis, « this expands the arena of intersectionality to a major analytical tool that challenges hegemonic approaches to the study of stratification as well as reified forms of identity politics »[274]. Le

---

[270] Floya Anthias and Nira Yuval-Davis, « Contextualizing Feminism: Gender, Ethnic and Class Divisions», Feminist Review (1983) 15, aux pp. 62-75. Floya Anthias and Nira Yuval-Davis. Racialized Boundaries: Race, Nation, Gender, Colour and Class and the Anti-Racist Struggle. London: Routledge, 1992.
[271] Floya Anthias and Nira Yuval-Davis, « Contextualizing Feminism…», *ibid*.
[272] Nira Yuval-Davis, « Intersectionality and Feminist Politics », European Journal of Women's Studies, SAGE Publications, (2006) 13:3, aux pp 193-198.
[273] Nira Yuval-Davis, « Intersectionality and Feminist Politics », *ibid*, à la p. 198.
[274] Nira Yuval-Davis, « Intersectionality and Feminist Politics », *ibid*, à la p. 201

recours à la démarche intersectionnelle aide donc à comprendre les interactions entre les systèmes de pouvoir dans la société et les rapports sociaux dans lesquels s'insèrent les actes, comportements ou politiques laissant apparaître des rapports de violence et surtout de situer les femmes aux intersections de ces divers axes d'organisation. Bilge et Roy considèrent que ce facteur d'analyse est lié à l'existence de groupes de femmes vulnérables et des motifs de violence[275]. Ils estiment que la violence « émane d'une caractéristique intrinsèque de l'individu […] et non pas comme le produit des rapports sociaux »[276]. Cela veut dire que l'expérience de la violence incombe alors à l'identité personnelle des victimes, selon ces deux auteurs, toutes les personnes partageant les mêmes caractéristiques sont présumées victimes du même type de violence, ce qui laisse présumer que les catégories et les motifs de violence sont homogènes[277]. Corbeil, Harper et Marchand, s'opposent à cette réflexion en estimant que,

> les femmes victimes de violence ne constituent pas une catégorie homogène, ni un groupe partageant des expériences et des besoins universels. Au contraire, leur rapport à la violence diffère selon les positions sociales qu'elles occupent, selon les systèmes de domination et de discrimination auxquels elles sont confrontées[278].

À cet effet, Yuval-Davis et Anthias pensent que ce discours a donné naissance à l'analyse intersectionnelle,

> […] hegemonic discourses of identity politics […] render invisible experiences of the more marginal members of that specific social category […]. Ironically, this was exactly the reason […] women […] members of […] marginalized groupings felt the need for what is known today as an intersectional analysis, except that in such identity politics constructions what takes place is actually fragmentation and

[275] Sirma Bilge et Olivier Roy, « La discrimination intersectionnelle : la naissance et le développement d'un concept et les paradoxes de sa mise en application en droit antidiscriminatoire », *Revue canadienne Droit et Société*, (2010) 25 :1, à la p 57-58.
[276] Sirma Bilge et Olivier Roy, « La discrimination intersectionnelle, *ibid.*, à la p. 58
[277] Sirma Bilge et Olivier Roy, « La discrimination intersectionnelle, *ibid.* à la p 58 ; Elizabeth Harper Bouchra Taïbi, Nicole Caron et Véronique Leduc, « Regards sur l'intersectionnalité », Collection Études et analyses, (2012) 44. Publ. en collab. avec Relais-femmes, Montréal, à la p 1. Sarah Hannett, « Equality at the Intersections: The Legislative and Judicial Failure to Tackle Multiple Discrimination » (2003) 23:1, Oxford Journal of Legal Studies, à la p. 69.
[278] Christine Corbeil, Élizabeth Harper & Isabelle Marchand. L'intersectionnalité tout le monde en parle! Résonance et application au sein des maisons d'hébergement pour femmes. Fédération des maisons d'hébergement pour femmes et Sarah-Maude Le Gresley. Montréal : Services aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal. Rapport de recherche, 2018, à la p. 30. En ligne : https://reqef.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/23/rapport_intersectionnalite_corbeil_harper_marchand_fede_final.pdf

> multiplication of the wider categorical identities rather than more dynamic, shifting and multiplex constructions of intersectionality[279].

Pour cerner la problématique de la violence vécue par certains groupes de femmes en milieu de travail au Maroc, il est important de s'arrêter sur « l'ensemble des rapports de pouvoir et les rapports sociaux impliqués dans sa production et de les considérer comme un ensemble complexe indivisible »[280]. À cette fin, nous adoptons le féminisme intersectionnel comme cadre d'analyse des croisements et des interconnexions entre les différents facteurs qui renforcent ou agissent sur les formes de violence que vivent ces femmes et créent des obstacles à leur accès à la justice, aux services de police, etc.

Selon une approche systémique, Flynn et ses collègues citent Crenshaw qui considère que ces caractéristiques sont « utilisées pour inclure, exclure, positionner et hiérarchiser »[281] les catégories des identités sociales et qu'à cet égard, « l'intersectionnalité peut fournir les moyens de traiter cette marginalisation des femmes »[282] et une stratégie de lutte contre la violence. Par ailleurs, pour Juteau, « *l'intersectionnalité,* ''une analyse soucieuse d'appréhender la complexité du réel'', est plus fréquemment celle des identités que celle des rapports sociaux »[283]. Elle aborde « diverses instances de violence contre les femmes

---

[279] Nira Yuval-Davis, « Intersectionality and Feminist Politics », *supra* note 272, à la p 195.

[280] Elizabeth Harper et Lyne Kurtzman, Intersectionnalité : regards théoriques, *supra* note 266, aux pp. 15–27. Élise Palmarès et Armelle Testenoire, « Indissociables et irréductibles : Les rapports sociaux de genre, ethniques et de classe », *L'Homme et la société***,** (2010) 2 : 176-177, *supra* note 245, aux pp. 15-26. En ligne : http://www.cairn.info/revue-l-homme-et-la-societe-2010-2-page-15.htm. Danièle Kergoat, « Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux », dans Elsa Dorlin (sous la dir.), *Sexe, race, classe, pour une* épistémologie de la domination, Paris : Presses universitaires de France, 2009, aux pp. 111-125. Sirma Bilge, « De l'analogie à l'articulation : théoriser la différenciation sociale et l'inégalité complexe »**,** *supra* note 245, aux pp. 43-64.

[281] Catherine Flynn, Dominique Damant et Jeanne Bernard. Analyser la violence structurelle faite aux femmes à partir d'une perspective féministe intersectionnelle, dans Intersectionnalité : regards théoriques et usages en recherche et intervention féministes, (2015) 26 : 2, à la p. 35. En ligne : https://www.erudit.org/en/journals/nps/2014-v26-n2-nps01770/1029260ar.pdf. Kimberlé Williams Crenshaw, « Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color », *supra* note 25*,* aux pp. 1241-1299.

[282] Kimberlé Williams Crenshaw, « Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color », *supra* note 25*,* aux pp. 1241-1299. Natalie Sokoloff et Ida Dupont, « Domestic violence at the intersections of race, class, and gender challenges and contributions to understanding violence against marginalized women in diverse communities », *Violence Against Women*, (2005) 11:1, aux pp. 38-64. En ligne : 10.1177/1077801204271476

[283] Danielle Juteau. Un paradigme féministe matérialiste de l'intersectionnalité, Le Harmattan | « Cahiers du Genre » (2016) 4 : 3, aux pp : 129 à 149.
En ligne : https://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2016-3-page-129.htm

et leur articulation à d'autres rapports sociaux » ainsi que « la contribution spécifique du paradigme féministe de l'intersectionnalité à l'appréhension de la violence »[284].

Nous retenons donc de toutes ces réflexions qu'une analyse intersectionnelle doit se baser sur ce que Anthias appelle,

> Positionality combines a reference to social position (as a set of effectivities : as outcome) and social positioning (as a set of practices, actions and meanings: as process). That is, positionality is the space at the intersection of structure (social position/social effects) and agency (social positioning/meaning and practice). […]. Positionality takes place in the context of the lived practices in which identification is practiced/performed as well as the intersubjective, organizational and representational conditions for their existence[285].

Yuval Davis rejoint Anthias quant à la difficulté dans l'utilisation de l'intersectionnalité

> […] disentangle the notions of social position (concrete position vis a vis a range of social resources such as economic, cultural and political) and social positioning (how we articulate, understands and interact with these positions, eg. contesting, challenging, defining)[286].

Anthias considère que la position sociale est liée à une hiérarchisation des divisions sociales les unes par rapport aux autres et entre et à l'intérieur de chacune d'elles[287]. Des pratiques d'inégalité à travers des processus sociaux renforcent la position sociale des individus[288]. L'intersectionnalité fait donc référence à la manière dont les différentes divisions sociales sont liées et interagissent entre elles en termes de production de relations sociales et en termes d'inclusion ou d'exclusion sociale des gens[289]. Conaghan l'explique comme suit,

---

[284] Danielle Juteau. Un paradigme féministe matérialiste de l'intersectionnalité, *supra* note 283, à la p. 131.
[285] Floya Anthias, Thinking Through the Lens of Translocational Positionality: An Intersectionality Frame for Understanding Identity and Belonging. Translocations: Migration and Social Change, (2008) 4 :1, aux pp.15-16. En ligne : https://www.researchgate.net/publication/281475768_Thinking_through_the_lens_of_translocational_positionality_An_intersectionality_frame_for_understanding_identity_and_belonging
[286] Floya Anthias, Social Stratification and Social Inequality: Models of Intersectionality and Identity, in Fiona, Devine & *al*, *Rethinking Class: Culture, Identities and Lifestyles,* 2005, à la 33. New York: Palgrave Macmillan. En ligne : https://www.researchgate.net/publication/312249823_Social_Stratification_and_Social_Inequality_Models_of_Intersectionality_and_Identity
[287] Floya Anthias*, ibid.*.
[288] Floya Anthias, *ibid.*
[289] Floya Anthias, *ibid.*

> All inequalities are intersectional ; moreover they must be understood in relation to dynamic processes of social ordering, both at the "local" and the "global" level. Such an approach requires retention of a focus on the specificity of inequality experiences but within a framework which endeavors to relate and connect those experiences to multiply interlocking ordering processes[290].

Pour notre part, nous avons adopté l'approche intersectionnelle comme cadre théorique de notre recherche lorsque nous avons réalisé qu'elle peut nous aider à mieux concevoir notre modèle de recherche grâce à l'attention que nous pouvons porter, à travers la lentille intersectionnelle, aux causes du phénomène de la violence. Nous estimons qu'il est impossible de traiter séparément les pratiques sociales et les identités sociales des victimes de violence sur le plan juridique mais qu'il faut les analyser dans leur globalité parce que leurs rapports sont interconnectés.

1.1.1 Les origines théoriques du concept d'intersectionnalité

Les origines de l'intersectionnalité sont multiples et se croisent. Une revue de littérature démontre que, tout comme la pensée féministe, la notion d'intersectionnalité a connu une évolution en trois phases. Ses premiers indices remontent à Cooper[291] et Du Bois[292] qui se sont intéressés aux intersections entre identités et structures sociales et leurs effets sur la vie des femmes, confrontées au défi de composer avec des hiérarchies sociales et des identités multiples. Toutefois, son évolution en une théorie intégrée développée par des féministes noires américaines[293], a trouvé écho dans la pratique de Crenshaw pour mieux comprendre la réalité des femmes noires qui vivaient des situations de discrimination au

---

[290] Joanne Conaghan, « Intersectionality and the feminist project in law » in Emily Grabham (dir.), Jane Krishnadas, Didi Herman & Davina Cooper. Intersectionality and beyond: law, power and the politics of location, coll. Social justice, Abingdon, Oxon, Routledge-Cavendish, 2009, aux pp. 37-64. En ligne : https://www-taylorfrancis-com.proxy.bib.uottawa.ca/books/edit/10.4324/9780203890882/intersectionality-beyond-emily-grabham-davina-cooper-jane-krishnadas-didi-herman

[291] Anna Julia Cooper, *A Voice from the South,* (reprinted in 1998). New York: Oxford University Press. (1892) et William Edward Burghardt Du Bois. *The Soul of Black Folk*, New York, Barnes & Noble Classics., 1903.

[292] William Edward Burghardt Du Bois. « The Damnation of Women », 1920, (reprinted in 1996), in Nathan Huggins (Ed.), Du Bois *Writings*. New York: Library of America Colleges Editions.

[293] Bell Hooks, *Ain't I a Woman*: Black Women and Feminism. Boston: South End Press, 1981. Bell Hooks, Feminist Theory from Margin to Center. *supra* note 260. Bell Hooks, Yearning race, gender and cultural politics. Toronto: Between the Lines, 1990. Kimberlé W. Crenshaw, « Mapping the Margins of Intersectionality », *supra* note 25, aux pp. 1241-1299.

travail aux États-Unis[294]. Crenshaw constate que ces femmes sont dans une intersection identitaire et que les lois américaines sont inefficaces face aux problèmes de violence qu'elles subissent[295]. Ces femmes, doublement défavorisées sur la base de leur sexe et de leur race, sont plus durement touchées par des inégalités que celles exposées à une seule forme de discrimination et pas à l'autre. Étant la première auteure à utiliser le terme « intersectionnalité », Crenshaw la définit comme [296]

> […] une conceptualisation […] qui tente de mettre en évidence tant les conséquences structurelles que dynamiques de l'interaction entre deux ou plusieurs axes de subordination. Elle s'intéresse spécifiquement à la manière dont le racisme, le patriarcat, l'oppression de classe et autres systèmes de discrimination créent des inégalités de fond qui structurent les positions relatives des femmes, ethnicités, classes et autres. De plus, elle s'intéresse à la façon dont les actions et les politiques peuvent créer de nouvelles sources de difficulté et d'oppression qui circulent le long de ces axes constituant les aspects dynamiques et actifs de *disempowerment*[297].

La conceptualisation de l'intersectionnalité a donné naissance à un nouveau courant d'analyse qui a permis de démontrer que les femmes subissant des formes de violence ne pouvaient être prises en charge ni par les politiques ni par le système juridique mis en place.

En interactivité avec le féminisme, la notion d'intersectionnalité a été introduite sous différents concepts tels que le « cycle de la violence »[298], la « chaîne de violence »[299] pour exprimer les expériences de violence vécues par les femmes dans la société ou encore la « matrice des oppressions »[300] pour décrire les multiples systèmes de pouvoir qui les maintiennent dans des positions de contrôle. Le concept du « cycle de la violence» introduit par Hooks, se traduit en une série de violence à l'égard des femmes qui commence dans la

---

[294] Décision judiciaire « *DeGraffenreid v. General Motors Assembly Div.* », ETC., 413 F. Supp. 142 (E.D. Mo. 1976). En ligne : https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/413/142/1660699/

[295] Kimberlé W. Crenshaw, « Mapping the Margins: Intersectionality », *supra* note 25, pp. 1241-1299.

[296] Kimberlé W. Crenshaw. Background Paper for the Expert Meeting on the Gender-Related Aspects of Race Discrimination, 2000, à la p. 8.
En ligne : http://www.aapf.org/wp-content/uploads/2010/07/BackgroundPaper.pdf.

[297] Kimberlé W. Crenshaw. Background Paper for the Expert Meeting on the Gender-Related, *ibid.* à la p. 44.

[298] Bell Hooks, Feminist Theory : From Margin to Center**,** *supra* note 260.

[299] Kimberlé W. Crenshaw, « Mapping the Margins of Intersectionality, identity politics, and violence against women of color », *supra* note 25*,* aux pp. 1241-1299 ; Kimberlé W. Crenshaw, « Cartographie des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violence contre les femmes de couleur, Cahiers du genre, (2005) 2 : 39, aux pp. 51-82.

[300] Patricia Hill Collins, Black Feminist Thought : *supra* note 250, à la p. 18.

sphère privée et s'étend dans la sphère publique, y compris dans le monde du travail[301]. Elle préconise la nécessité de déconstruire la domination liées à tous les marqueurs identitaires[302]. En introduisant la notion de « matrice ou systèmes d'oppression imbriqués»[303], Collins questionne la signification de l'intersectionnalité « […] Is intersectionality a concept ? Is it a paradigm, a heuristic device ? Or is it a theory ? Intersectionality may be one, some, all or none of the above »[304]. Elle nomme les diverses formes de violence que les femmes subissent et définit cette matrice comme une organisation des relations dans des domaines de pouvoir hiérarchique »[305] dans une société. Interdépendants, ces domaines de pouvoir interagissent les uns avec les autres[306].

> The notion of interlocking oppressions refers to macro level connections linking systems of oppression such as race, class, and gender. This is the model describing the social structures that create social positions. Second, the notion of intersectionality describes micro-level processes – namely, how each individual and group occupies a social position within interlocking structures of oppression described by the metaphor of intersectionality. Together they shape oppression[307].

Le concept de l'intersectionnalité a pris son envol dans un contexte historique et social qui éclaire sur les débats relatifs aux expériences d'inégalité et de violence vécues par certains groupes de femmes. Cette situation a ébranlé les mouvements sociaux suite à l'élaboration d'une stratégie politique « démontrant à qui profitaient les inégalités et qui en étaient les victimes »[308]. C'est ainsi qu'au cours de la Conférence Nations Unies à Beijing sur les femmes et les droits de l'homme en 1995, le terme de l'intersectionnalité est entré dans le vocabulaire onusien, et dans les instruments juridiques internationaux, de façon explicite

---

[301] Bell Hooks, Feminist Theory : From Margin to Center. *supra* note 260.
[302] Bell Hooks. Feminism Is For Everybody : Passionate Politics. Cambridge, MA, South End press. 2000, 140 p.
[303] Patricia Hill Collins. Black Feminist Thought : Knowledge…, *supra* note 250, à la p. 18.
[304] Patricia Hill Collins, « Looking Back, Moving Ahead: Scholarship in Service to Social Justice », Gender & Society, (2012) 26:1, à la p. 22.
[305] Patricia Hill Collins, *ibid.,*
[306] Elizabeth Harper & al., « Regards sur l'intersectionnalité », *supra* note 257, à la p 7.
[307] Patricia Hill Collins et al., « Symposium on West and Fenstermaker's 'Doing Difference'», in Sarah Fenstermaker and Candace West (eds.), Doing Gender, Doing Difference, 2002, à la p. 82, New York: Routledge. En ligne : https://plato.stanford.edu/entries/feminist-power/. Anna Carastathis, « The Concept of Intersectionality in Feminist Theory » (2014) 9:5, Philosophy Compass, à la p 305.
[308] Floya Anthias, Beyond Feminism and Multiculturalism: Locating Difference and Politics of Location. *Women's Studies International Forum*, (2002) *25* : 3, pp. 275-286, in Elizabeth Harper & al., « Regards sur l'intersectionnalité », *supra* note 257, à la p. 5. En ligne : www.criviff.qc.ca

ou implicite, « . . . recognized the importance of examining the intersection of multiple forms of discrimination, including their root causes from a gender perspective »[309]. Ensuite, le concept de l'intersectionnalité a été progressivement pris en compte, au début du 21ème siècle, par des études féministes européennes[310] puis par son usage transnational pour des problématiques de droits des femmes. Enfin, l'intersectionnalité représente une avenue extrêmement intéressante et un enrichissement permettant au féminisme de renouveler ses analyses dans les études concernant les femmes et ses stratégies dans la défense de leurs droits afin de s'assurer que certains groupes de femmes ne soient pas laissés pour compte par rapport à la justice sociale.

1.1.2 L'apport de l'intersectionnalité dans les recherches féministes.

L'intersectionnalité a connu un succès spectaculaire au sein du féminisme pendant la période allant de 2000 à 2015 où elle a été baptisée comme « règle d'or », « bonne pratique féministe »[311]. McCall l'a décrite comme suit, « […] intersectionality is the most important theoretical contribution that women's studies, in conjunction with related fields, has made so far »[312]. Le concept a intégré la pensée féministe suite à des luttes pour les droits des femmes menées séparément par des coalitions de femmes. Aujourd'hui, on déduit des écrits de Schultz que plusieurs mouvements féministes recourent à l'intersectionnalité pour forger des alliances stratégiques entre eux et contribuent à la construction d'un système de droits de l'Homme véritablement inclusif, pour combattre simultanément le sexisme, la

[309] The 58th session of the UN Commission on Human Rights, the resolution on the human rights of women, on 23 April 2002. En ligne : https://ap.ohchr.org/documents/sdpage_e.aspx?b=1&se=6&t=11
Sirma Bilge, Le blanchiment de l'intersectionnalité**,** Recherches féministes, (2015) 28 : 2, à la p. 10. En ligne : https://www.erudit.org/fr/revues/rf/2015-v28-n2-rf02280/1034173ar/.
[310] Floya Anthias, Beyond Feminism and Multiculturalism: Locating Difference and Politics of Location, *supra* note 306. Floya Anthias, Social Stratification and Social Inequality: : Models of Intersectionality and Identity, *supra* note 286, *aux* pp.24-45. Susanne Knudsen, Intersectionality: A Theoretical Inspiration in the Analysis of Minority Cultures and Identities, *supra* note 264 ; Baukje Prins. Narrative Accounts of Origins: A Blind Spot in the Intersectional Approach, European. *Journal of Women's Studies*, (2006) 13:3, aux pp. 277-290. En ligne : https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/22516/ssoar-eurjwomstud-2006-3-prins-narrative_accounts_of_origins.pdf?sequence=1. Nira Yuval-Davis, « Intersectionality and Feminist Politics », *supra* note 270, aux pp. 193-209
[311] Sirma Bilge, Le blanchiment de l'intersectionnalité**,** Recherches féministes, *supra* note 307, à la p. 10.
[312] Leslie McCall, « The Complexity of Intersectionality », Signs (2005) 30:3, à la p. 1771. En ligne : https://www.jstor.org/stable/10.1086/426800?seq=1#metadata_info_tab_contents

violence contre les femmes, l'exclusion sociale extrême, etc.[313]. Cette idée a déjà été exprimée par Hooks dans sa théorie féministe,

> (The) central problem within feminist discourse has been our inability to either arrive at a consensus of opinion about what feminism is or accept definition(s) that could serve as points of unification. Without agreed upon definition(s), we lack a sound foundation on which to construct theory or engage in overall meaningful praxis[314]

Hooks définit, ainsi, le féminisme en un mouvement qui lutte pour mettre fin à toutes les formes d'oppression sexistes imbriquées les unes aux autres. Elle le lie à l'intersectionnalité fondée sur le croisement des rapports de sexe/genre et des rapports de classe[315]. Sa notion de « réseaux d'oppressions imbriquées »[316], commentée par Biana, est associé à l'intersectionnalité dans la plupart des discours féministes selon lesquels les oppressions des femmes relèvent de l'intersection entre le sexisme, le patriarcat et les représentations culturelles. Elle affirme que « that violence is inextricably linked to all acts of violence in this society that occur between the powerful and the powerless, the dominant and the dominated »[317] et invite à examiner les représentations qui renforcent les systèmes de domination[318]. Cette approche permet d'aller au-delà de la notion même de féminisme et d'aborder l'apport de l'intersectionnalité dans les savoirs féministes, qui offre une nouvelle « raison d'être » à l'analyse et à la théorie féministe[319]. D'ailleurs, Crenshaw plaisante à ce sujet, tel que traduit par Sirma Bilge :

> Une question posée fréquemment est de savoir si l'intersectionnalité développera « une méthodologie ». Je l'appelle parfois la question de « l'intersectionnalité va-t-elle enfin s'établir et se trouver un vrai boulot ? ». Implicite dans cette demande est

[313] Debra L. Schultz, « Translating Intersectionality Theory into Practice : A Tale of Romani-Gadze Feminist Alliance », Signs, Journal of Women in Culture and Society, (2012) 38 :1, aux pp. 37-43. En ligne: https://www.journals.uchicago.edu/doi/full/10.1086/665802
[314] Bell Hooks, Feminist Theory : From Margin to Center**,** *supra* note 260, p. 17.
[315] Bell Hooks, Feminist Theory : From Margin to Center**,** *ibid.*, à la p. 118.
[316] Hazel T. Biana. Extending bell hooks' Feminist Theory. Journal of International Women's Studies, , (2020). 21: 1, aux pp. 13-29. En ligne : https://vc.bridgew.edu/jiws/vol21/iss1/3
[317] Bell hooks, Feminist Theory : From Margin to Center. *supra* note 260, 1984, à la p. 257.
[318] Bell Hooks, Outlaw Culture : Resisting representations, Routledge classics, New York and London, 2006, à la p. 6.
[319] Kathy Davis. Intersectionality as *buzzword*, *supra* note 260, à la p. 72.

> la supposition que l'intersectionnalité serait un bon candidat sur papier; cependant, sans méthodologie utilisable, elle n'aurait pas de compétences prêtes-à-l'emploi[320].

Ainsi, Bilge indique que « l'outil intersectionnel forgé par les féministes se concrétise en théorie à part entière et devient une démarche méthodologique. Le féminisme a ainsi fait de l'intersectionnalité un savoir situé[321], engagé dans la justice sociale » dans les luttes des femmes en fonction de leurs préoccupations. Chbat, Damant et Flynn, relèvent d'ailleurs que « le féminisme intersectionnel élargit la portée de l'analyse de la violence faite aux femmes aux conditions économiques et sociales qui la soutiennent »[322], qui renvoient, d'une part, aux facteurs entourant leur activité dans le marché du travail, et d'autre part, au système de leur appartenance sociale. Pour les féministes, l'analyse de l'intersectionnalité représente un soutien inestimable dans leur travail de recherche et dans la compréhension d'éventuels thèmes critiques qui pourrait potentiellement nourrir de nouveaux débats féministes[323]. Elles ont conceptualisé des perspectives théoriques qui ont mené à l'expansion de l'analyse féministe intersectionnelle[324] en donnant une voix aux femmes. Selon Biana, « When one refers to himself or herself as a feminist, he or she must not neglect discussing intersectionality »[325]. Ainsi, s'interrogeant sur le sens de l'intersectionnalité, Collins la définit comme suit :

> But what exactly is intersectionality? Because intersectionality constitutes the term currently applied to a diverse set of practices, interpretations, methodologies, and

---

[320] Kimberlé Crenshaw, « Postscript », dans Helma Lutz, Maria Teresa Herrera Vivar et Linda Supik (dir.), Framing Intersectionality : Debates on a Multi-Faceted Concept in Gender Studies. Farnham (GB), Ashgate, 2011, à la p. 223, cité et traduit dans Sirma Bilge, Le blanchiment de l'intersectionnalité**,** Recherches féministes, *supra* note 307, à la p. 24.

[321] Sirma Bilge, Le blanchiment de l'intersectionnalité**,** Recherches féministes, *ibid.*, à la p. 15.

[322] Marianne Chbat, Dominique Damant et Catherine Flynn, « Analyse intersectionnelle de l'oppression des mères racisées en contexte de violence conjugale : mise en application de la matrice de pouvoir », dans Intersectionnalité : regards théoriques et usages en recherche et intervention féministes, *Nouvelles pratiques sociales***,** (2014) 26 : 2.
En ligne : https://www.erudit.org/en/journals/nps/1900-v1-n1-nps01770/1029264ar.pdf

[323] Avtar Brah & Ann Phoenix, Ain't I A Woman? Revisiting Intersectionality, Journal of International Women's Studies, (2004) 5:3, aux pp. 75-86. En ligne : https://vc.bridgew.edu/jiws/vol5/iss3/8 ; Ann Phoenix & Pamela Pattynama, Intersectionality, European Journal of Women's Studies, (2006) 13:3, aux pp. 187-192. En ligne : https://doi.org/10.1177/1350506806065751

[324] Alexandre Baril, La normativité corporelle sous le bistouri : (re)penser l'intersectionnalité et les solidarités entre les études féministes, trans et sur le handicap à travers la transsexualité et la transcapacité, Thèse de doctorat en philosophie, Institut d'études des femmes Faculté des sciences sociales Université d'Ottawa, 2013, à la p. 40.
En ligne : https://ruor.uottawa.ca/bitstream/10393/30183/1/Baril_Alexandre_2013_these.pdf

[325] Hazel T. Biana. Extending bell hooks' Feminist Theory, *supra* note 314, à la p. 14.

> political orientations, we cannot assume that we are studying a fixed body of knowledge, methodological framework, or theoretical orientation. […] Is intersectionality a concept? Is it a paradigm, a heuristic device? Or is it a theory? Intersectionality may be one, some, all or none of the above[326].

Dans notre recherche, nous voulons examiner l'intersectionnalité comme théorie pour sonder ses potentiels apports pour la recherche et les pratiques féministes et son usage comme outil de changement social vers une justice sociale contre la violence à l'égard des femmes dans le contexte du travail au Maroc. Dans sa pratique, Crenshaw avait souligné l'importance de l'intersectionnalité pour l'activisme féministe[327] afin d'avoir des réponses juridiques à ce problème de la violence contre les femmes. Dans le même ordre d'idées, Collins déduit, quant à elle, qu'avec

> The persistence of violence over the past several decades coupled with the explosive growth of intersectionality as a form of critical inquiry and praxis […] suggest that the connections between violence, intersecting power relations and political resistance remain highly salient[328].

La portée de l'intersectionnalité s'étend, donc, au-delà de la perspective analytique et représente un véritable paradigme ou cadre d'interprétation, qui est utilisé pour expliquer les phénomènes sociaux[329]. D'un point de vue féministe, le paradigme de l'intersectionnalité est largement appliqué dans le domaine des études liées à des problématiques de femmes. Ainsi, il apparaît à la fois comme une réponse à des enjeux sociaux complexes tout en demeurant un défi constant d'application par les juristes et par la pratique judiciaire au regard des réalités et des situations vécues par certains groupes de femmes. À cette fin, comme l'exprime Chantal Maillé, l'approche intersectionnelle doit demeurer un cadre flexible, capable de saisir et de traduire la spécificité de chaque

---

[326] Patricia Hill Collins, « Looking Back, Moving Ahead : Scholarship in Service to Social Justice », *supra* note 304, à la p. 22.
[327] Kimberlé Williams Crenshaw. « Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence», *supra* note 25, aux pp. 1241-1299.
[328] Patricia Hill Collins, « On violence, Intersectionality and Transversal Politics », *Ethnic and Racial Studies*, (2017) 40 : 9, à la p. 1461. En ligne : https://resolver-scholarsportal-info.proxy.bib.uottawa.ca/resolve/01419870/v40i0009/1460_oviatp.xml
[329] Patricia Hill Collins, Black Feminist Thought : Knowledge**,** Consciousness and the Politics of Empowerment*, supra* note 250, à la p. 252.

contexte[330] et problématique et aider à analyser comment les structures sociales et les systèmes juridiques, politiques et économiques, permettent et reproduisent des injustices. Finalement, au-delà des analyses intersectionnelles, la question est de savoir comment ancrer celles-ci dans des pratiques juridique et judiciaire et dans les actions sociales et politiques pour agir sur des situations de femmes qui se trouvent à l'intersection de différents rapports sociaux occasionnant différentes formes de violence.

1.1.3 Le féminisme intersectionnel comme cadre d'analyse juridique de la violence envers les femmes en milieu de travail

L'intersectionnalité, ayant été pensée à l'origine par une juriste, n'est-elle pas devenue un concept réellement utile au droit tel qu'il se développe actuellement ?

Utilisée comme outil pour initier le changement dans la mise en œuvre du droit dans les pratique judiciaires en matière des droits de l'Homme, l'approche intersectionnelle a connu une évolution dans le domaine de la sociologie qui a contribué, selon Chagnon, à rendre sa compréhension complexe[331]. Mais malgré le caractère complexe de l'intersectionnalité, celle-ci est considérée par certains auteurs.es, comme la meilleure réponse aux défaillances du droit en matière de protection des femmes subissant des formes de violence ou de discriminations multiples[332]. Ces constats rejoignent l'hypothèse selon laquelle l'intersectionnalité est un outil pertinent de promotion de la justice sociale[333].

Mais, pour notre recherche, le concept de l'intersectionnalité offrirait-il au droit des outils de protection des femmes de la violence dans le monde du travail au Maroc ? Représente-t-il une opportunité pour réaliser l'effectivité du droit ou sert-il seulement à mettre en lumière les limites ou insuffisances du droit ?

---

[330] Chantal Maillé, « De l'articulation entre race, classe et genre : éléments pour une analyse féministe intersectionnelle au Québec », dans Naïma Hamrouni et Chantal Maillé (dir.), Le sujet du féminisme est-il blanc? Femmes racisées et recherche féministe. Montréal, Éd. du remue-ménage, 2015, aux pp. 141-160.

[331] Rachel Chagnon, « Constats sur la difficile intégration d'une analyse intersectionnelle en droit canadien: Le traitement de la polygamie dans l'affaire Bountiful » (2014) 26:2 Nouvelles pratiques sociales, à la p. 189. En ligne : https://www.erudit.org/fr/revues/nps/2014-v26-n2-nps01770/1029270ar.pdf.

[332] Sirma Bilge et Olivier Roy, « La discrimination intersectionnelle : la naissance et le développement d'un concept et les paradoxes de sa mise en application en droit antidiscriminatoire », *supra* note 275, aux pp. 51-74.

[333] Elizabeth Harper, Bouchra Taïbi, Nicole Caron et Véronique Leduc. « Regards sur l'intersectionnalité », *supra* note 257, à la p. 19. Patricia Hill-Collins. « Looking Back, Moving Ahead, *supra* note 304, aux pp. 14-22.

En mettant en symbiose l'intersectionnalité et le féminisme, nous estimons que le féminisme intersectionnel est le cadre théorique adéquat pour l'analyse des contextes juridique et sociopolitique marocains. Le féminisme intersectionnel présente pour principal avantage d'embrasser la complexité et l'intersectionnalité des formes de violence vécues par les femmes appartenant, surtout, à des groupes vulnérables[334]. En contexte marocain, ceci permet d'appréhender l'expérience de violence des femmes non pas comme l'unique résultat du patriarcat, mais également le produit de rapports intergénérationnels et/ou de classes.

Il sert à appréhender l'examen, à travers une lentille juridique, de la place du droit[335] et surtout son l'effectivité en matière de lutte contre la violence dans le monde actif des femmes au Maroc. Les auteurs-es supposent que l'intersectionnalité a pour but de rendre compte de la réalité complexe de la violence à l'égard des femmes[336]. D'une part, certains-es juristes, estiment que des victimes de violence pourraient tomber dans les failles s'il n'y a pas un changement dans la détermination du sens du droit à la protection[337]. Selon eux, si ces femmes sont prises en compte par le droit, cela leur assure une meilleure justice[338]. Pour d'autres juristes, l'intersectionnalité est un apport considérable pour le développement

[334] Bell hooks. Feminist theory : From margin to center. *supra* note 260 ; Patricia Hill Collins & Sirma Bilge, Intersectionality. 2nd Edition, Cambridge : Polity Press, 2016, 304 p. ; Kimberlé W. Crenshaw, « Mapping the margins of Intersectionality, identity politics and violence against women of color », *supra* note 25, aux pp. 1241-1299.

[335] Vincent-Arnaud Chappe, « Le droit au service de l'égalité ? Comparaison des sociologies du droit de la non-discrimination française et états-unienne » (2014) 27, Tracés, à la p. 107.

[336] Elizabeth Harper et Lyne Kurtzman. Intersectionnalité : regards théoriques et usages en recherche et en intervention féministes, *supra* note 266, aux pp. 15-27. Elizabeth Harper, « Les expériences des femmes immigrantes vivant de la violence dans un contexte conjugal : ancrages théoriques entre l'intersectionnalité et les approches narratives dans la production de récits alternatifs », dans Rinfret Raynor, M., Cousineau, M., Lesieux, E., Gauthier, S. et E. Harper (dir.), Violence envers les femmes : réalités complexes et nouveaux enjeux dans un monde en transformation, Presses de l'Université du Québec, ch. 4, 2014, aux pp. 77-96. Christine Corbeil, Elizabeth Harper, Isabelle Marchand. L'intersectionnalité, tout le monde en parle ! *supra* note 278, à la p. 11. En ligne : https://reqef.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/23/rapport_intersectionnalite_corbeil_harper_marchand_fede_final.pdf

[337] Nitya Iyer, « Categorical Denials : Equality Rights and the Shaping of Social Identity » (1993) 19, Queen's Law Journal 179, à la p. 187 ; Sirma Bilge et Olivier Roy, « La discrimination intersectionnelle : la naissance et le développement d'un concept et les paradoxes de sa mise en application en droit antidiscriminatoire », *supra* note 275, à la p. 54.

[338] Nitya Iyer, « Categorical Denials : Equality Rights and the Shaping of Social Identity », *ibid.;* Sirma Bilge et Olivier Roy, « La discrimination intersectionnelle : la naissance et le développement d'un concept et les paradoxes de sa mise en application en droit antidiscriminatoire », *ibid.*, à la p. 70.

des recherches révélant des groupes de femmes souvent ignorés par le droit[339]. D'autres encore estiment qu'elle peut investir le droit encadrant la violence comme un concept critique du droit et un outil politique solide pour comprendre la réalité sociale[340]. Elle trouve, de ce fait, écho dans les lois ainsi que dans les politiques chargées de la promotion des droits de l'Homme.

En effet, le droit international a intégré l'intersectionnalité dans des textes juridiques et des politiques internationales relatifs aux droits des femmes, comme la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes,* en reconnaissant les diverses formes intersectionnelles de discriminations auxquelles étaient confrontées les femmes dans le monde[341]. On retrouve d'ailleurs le terme « intersection » dans une résolution de la Commission des Nations Unies relative aux droits des femmes dans ces termes,

> Recognizes the importance of examining, from a gender perspective, the intersection of multiple forms of discrimination and conditions of disadvantage, their root causes and consequences, and their impact on the advancement of women and the enjoyment by women of their human rights, in order to develop and implement strategies, policies and programs aimed at the elimination of all forms of discrimination against women and to increase the role that women play in the design, implementation and monitoring of gender-sensitive anti-discrimination policies[342].

À ce stade, le concept de l'intersectionnalité pourrait offrir une compréhension de la problématique de l'effectivité du droit encadrant la lutte contre la violence si, comme le démontre Bilge, l'analyse est initiée par des juristes sensibles à la problématique des formes

---

[339] Elizabeth Harper et Lyne Kurtzman. Intersectionnalité : regards théoriques et usages en recherche et en intervention féministes, *supra* note 266, à la p. 25.

[340] Kathy Davis, « L'intersectionnalité, un mot à la mode. Ce qui fait le succès d'une théorie féministe », *Les cahiers du CEDREF*, 20 | 2015, En ligne : http://journals.openedition.org/cedref/827. Isabelle Marchand, Christine Corbeil and Carole Boulebsol, « L'intervention féministe sous l'influence de l'intersectionnalité : enjeux organisationnels et communicationnels au sein des organismes féministes au Québec », *Communiquer*, 30 | 2020. En ligne : http://journals.openedition.org/communiquer/7271

[341] Rapport de la Rapporteuse spéciale sur la violence contre les femmes, ses causes et ses conséquences, A/HRC/20/16/add4, mai 2012; Conseil des droits de l'Homme, Les femmes rurales et le droit à l'alimentation: étude préliminaire, A/HR/AC/9/5, juillet 2012. Anna Carastathis, « The Concept of Intersectionality in Feminist Theory », *supra* note 307, à la p. 304.

[342] Integrating the human rights of women throught the United Nations system, Final Resolution, 2007, 6th Regular Session, RES/6/30, Women, International Human Rights System. En ligne : https://www.right-docs.org/doc/a-hrc-res-6-30/

de violence croisées et capables de la contextualiser[343]. Allant dans le même raisonnement, Chagnon atteste que « le droit s'adapte et prend note des exclusions, les additionne et, au besoin, les amalgame afin de créer de nouvelles catégories de personnes à protéger » par le système judiciaire lorsque « leur statut de victimes » est confirmé [344]. Ces constats pourraient être transposés à la problématique des formes de violence cumulées et entrecroisées où l'intersectionnalité intervient pour montrer les particularités des injustices subies par les victimes des actes de violence dans le contexte du travail au Maroc.

Toutefois, prenant en considération des catégories sociales imbriquées et des sources multiples de violence, l'analyse intersectionnelle interroge aussi les manières dont les systèmes de pouvoir produisent, organisent et maintiennent les inégalités[345] dans la société. Ainsi, nous faisons recours à l'intersectionnalité pour tenter d'examiner les effets du droit dans un cadre normatif où s'inscrit l'intrication des expériences de violence vécues par les femmes et des facteurs interactifs qui amplifient cette violence. D'aucuns avancent que les motifs de violence peuvent être pertinents à une analyse intersectionnelle[346], d'autres, comme Iyer, arguent que les motifs de violence sont « des créations juridiques construites socialement »[347]. Selon ce discours, les différents motifs ne devraient pas s'interconnecter pour ne pas donner lieu à une catégorisation de motifs ne pouvant pas être analysée dans le cadre de la notion de l'intersectionnalité. Iyer abonde dans le fait qu'une catégorisation des motifs énumérés par le législateur révèle une perception dominante des tendances sociales à accepter la violence. Toutefois, dans l'un de ses écrits, Pothier juge que « In light

---

[343] Sirma Bilge, « De l'analogie à l'articulation, *supra* note 247, aux pp. 43-64. Sirma Bilge et Olivier Roy, « La discrimination intersectionnelle : la naissance et le développement d'un concept, *supra* note 275, aux pp. 51-74.

[344] Rachel Chagnon, « Constats sur la difficile intégration d'une analyse intersectionnelle en droit canadien: Le traitement de la polygamie dans l'affaire Bountiful » (2014) 26:2, *supra* note 331, à la p. 191.

[345] Hans-Joachim Bürkner, « Intersectionality: How Gender Studies Might Inspire the Analysis of Social Inequality among Migrants: Intersectionality and the Analysis of Social Inequality among Migrants » (2012) 18:2, Population, Space and Place, à la p. 184.

[346] Dominique Damant, Simon Lapierre, Anne Kouraga, Andrée Fortin, Louise Hamelin-Brabant, Chantal Lavergne et Geneviève Lessard. « Taking child abuse and mothering into account: Intersectional feminism as an alternative for the study of domestic violence », *Affilia*, (2008) 23: 2, aux pp. 123-185. En ligne : https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0886109908314321. Catherine Flynn, Geneviève Lessard, Lyse Montminy et Renée Brassard. « Sortir la violence de sa vie sans sortir de l'autochtonie : L'importance de mieux comprendre les besoins des femmes autochtones en milieux urbains », *Alterstice – Revue internationale de la recherche interculturelle*, (2013) 3 : 2, aux pp. 37-50. En ligne : https://www.erudit.org/en/journals/alterstice/1900-v1-n1-alterstice06060/1077519ar.pdf ; Elizabeth Harper, *Regards sur l'intersectionnalité*, Montréal, CRI-VIFF, Collection Études et analyse, (2012) 44, à la p. 1.

[347] Nitya Iyer, « Categorical Denials, *supra* note 337, à la p. 187 ; Sirma Bilge et Olivier Roy, « La discrimination intersectionnelle : la naissance et le développement d'un concept, *supra* note 275, à la p. 54.

of the ongoing reality of "violence ", and as long as people and institutions factor in grounds both intentionally and structurally, legal analysis must pay close attention to grounds in order to remain relevant »[348]. Ainsi, en reprenant les propos de Conaghan[349],

> To put it another way, all inequalities are intersectional; moreover they must be understood in relation to dynamic processes of social ordering, both at the 'local' and the 'global' level. Such an approach requires retention of a focus on the specificity of inequality experiences but within a framework which endeavours to relate and connect those experiences to multiply interlocking ordering processes.

On en conclut que l'approche intersectionnelle du droit encadrant la lutte contre la violence à l'égard des femmes suscite une analyse contextuelle des cas de violence en s'appuyant sur l'ensemble des facteurs occasionnant celle-ci, mais surtout en procédant à l'analyse de leurs effets spécifiques sur les victimes de violence. Ainsi, la position de Conaghan n'est pas incompatible avec une analyse de l'intersectionnalité de la violence dans un contexte juridique, ce qui permet d'identifier ses limites. Dans cette optique, le féminisme intersectionnel accuse le droit d'ignorer les situations des femmes subissant de la violence. Par conséquent, Kachoukh insiste sur le fait que :

> L'intersectionnalité doit être mobilisée […] dans la réflexion juridique, […] pour rendre plus audibles les expériences des dominés […] et faire ainsi droit aux groupes sociaux minoritaires qui n'ont prise ni sur le débat social, ni sur l'élaboration des normes pour faire entendre leurs voix singulières. »[350]

Toutefois, en pensant aux différents usages qu'on peut faire du concept de l'intersectionnalité, la question se pose quant à sa pertinence dans la pratique juridique. L'intersectionnalité permet-elle vraiment d'apporter une nouvelle pratique dans l'usage du droit quand des femmes subissent des actes de violence dans leur monde de travail ?

Il est clair que l'adoption de la lentille analytique intersectionnelle serait plus aisée dans les pratiques juridique et judiciaire si les critères de la violence intersectionnelle sont expressément prévus dans les lois qu'elles appliquent. Il serait de même si les politiques des organismes chargés de leur application conçoivent explicitement que la définition du

---

[348] Dianne Pothier, « Connecting Grounds of Discrimination to Real People's Real Experiences », Canadian Journal of Women and the Law, (2001) 13 :1, à la p. 44

[349] Joanne Conaghan, « Intersectionality and the feminist project in law », *supra* note 290, à la p. 42.

[350] Fériel Kachoukh, « Discriminations multiples Rendre visible l'invisible » (2014) 103:4, Plein droit, à la p. 10.

sens juridique de la violence doit tenir compte de l'effet combiné des motifs ou, de l'intersectionnalité. Conaghan affirme, que « However, because law is embedded in a liberal individualist paradigm it is not an ideal site for this kind of interrogation »[351]. D'où les difficultés du droit à apporter une signification juridique pertinente au sens de la violence intersectionnelle. Mais, il n'en demeure pas moins que le recours des juristes à l'usage de la théorie de l'intersectionnalité pour illustrer le rôle du droit, permet de poser de nouvelles questions, selon Lalonde, et de situer son objet de recherche sous un autre angle[352]. Elle précise que l'approche intersectionnelle « ne cherche pas à résoudre les problèmes, mais plutôt à les dénoncer et à démontrer qu'ils sont porteurs d'une idéologie de domination, ou de pouvoir »[353]. Cette approche tend également à dénoncer les insuffisances du droit à répondre à cette situation de vulnérabilité et surtout à tenir compte des expériences de violence vécues par les victimes.

Ainsi, nous mobilisons la pertinence de l'intersectionnalité comme cadre théorique afin d'examiner et de comprendre la violence vécue par les femmes en contexte du travail à travers une lentille juridique. C'est en fait une façon d'assurer la réalisation de l'exigence de l'effectivité du droit pour bien encadrer la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail au Maroc. Cette démarche nous permet de nous interroger sur les conditions de l'usage du droit marocain dans la réalité sociale des victimes de violence et de réinvestir le droit aux fins d'optimiser son effectivité. En outre, malgré les difficultés que présente l'intersectionnalité dans son application, il est clair que tout juriste aspirant à un changement et une justice sociale, est passionné par les possibilités qu'elle offre pour cerner les déterminants de la violence et, ce faisant, déployer les outils légaux pour lutte contre ce fléau.

Finalement, compte tenu de notre objet d'étude, au-delà de l'utilité même du concept de l'intersectionnalité pour le droit, c'est l'effectivité du droit que nous voulons interroger ici en analysant le rôle du système juridique marocain dans la protection des femmes au travail. Ainsi, pour circonscrire le sujet de notre recherche, il serait utile de cerner les

[351] Joanne Conaghan, « Intersectionality and the feminist project in law », *supra* note 290, à la p. 30.
[352] Louise Lalonde, « L'interdisciplinarité comme « contextes », quels usages de l'Autre ? », Actes des 4e et 5e Journées d'étude sur la méthodologie et l'épistémologie juridiques, Cowansville, Éd. Yvon Blais, 2016, à la p. 24.
[353] Louise Lalonde, « L'interdisciplinarité comme « contextes », quels usages de l'Autre ? », *ibid.*, à la. p 27

contours théoriques du concept de l'effectivité, qui fait partie intégrante de notre cadre d'analyse, et une des méthodes d'évaluation du droit en général et en matière de lutte contre la violence en particulier.

1.2 L'effectivité du droit en tant que cadre analytique à la lumière de l'approche intersectionnelle

> Le droit dit « ce qu'il faut faire », il ne peut pas dire « ce qu'on en fera ».[354]

Notre étude se concentre sur l'effectivité du droit donc sur l'usage des textes législatifs et des recours disponibles pour les femmes victimes de violence et de harcèlement dans le monde du travail au Maroc. Issu de la sociologie du droit, le concept de l'effectivité du droit constitue le fil conducteur de notre thèse. Notre sujet se limite principalement, d'une part, aux règles juridiques en matière de lutte contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes et d'autre part, aux rôles et aux perceptions des acteurs dans la mise en œuvre de ces règles dans des cas de violence et harcèlement dans le monde du travail au Maroc. Globalement, l'analyse de l'effectivité des règles de droit porte sur la question de leur application[355]. C'est donc la mesure de « l'écart entre l'état du droit tel que promulgué et ses effets dans la société »[356] qui donne naissance à la notion d'effectivité. Toutefois, l'étude de l'effectivité du droit n'est pas une évaluation législative qui regroupe, comme le précise Mader, « l'ensemble des analyses portant sur la mise en œuvre et les effets des activités législatives »[357]. Il importe, cependant, de la distinguer de la notion de l'efficacité du droit. Pour Haynes, la recherche de l'efficacité répond à la question « est-ce que ça peut fonctionner? », tandis que la recherche d'effectivité répond à la question « est-ce que ça fonctionne dans la pratique ? »[358].

---

[354] Georges Vedel, « Le hasard et la nécessité », Pouvoirs, n° 50, 1989, p. 27.
[355] Paul Amselek, Perspectives critiques d'une réflexion épistémologique sur la théorie du droit, Paris : LGDJ, 1964, à la p. 340.
[356] Pierre Lascoumes et Evelyne Serverin, « Théories et pratiques de l'effectivité du droit », *supra* note 252, aux pp. 101-124
[357] Luzius Mader, L'évaluation législative : pour une analyse des effets de la législation, Lausanne, Payot, 1985, à la p. 44.
[358] Brian Haynes, Can it work? Does it work? Is it worth it? The testing of healthcare interventions is evolving. British Medical Journal, (1999) 319 : 7211, aux pp. 652–653. En ligne : https://doi.org/10.1136/bmj.319.7211.652

N'ayant pas les mêmes objectifs, l'effectivité et l'efficacité évaluent le droit de différentes manières et expriment différents degrés de réalisation de la norme juridique. Perrin note que l'efficacité revient à évaluer « le degré de réalisation de l'objectif » alors que l'effectivité consiste à évaluer « le degré d'utilisation réelle du moyen »[359]. En particulier, du point de vue des droits de l'homme, le degré d'utilisation par les personnes les plus vulnérables. Donc, « évaluer effectivité ou efficacité des lois et du droit, c'est faire le procès d'un système juridique et d'une certaine conception du droit »[360], affirme Richard.

Ainsi, pour plusieurs auteurs dont Rocher, l'efficacité d'une norme de droit signifie le fait « qu'elle atteint l'effet désiré par son auteur [...] ou la direction souhaitée[361]. Quant à Conte, il considère que l'efficacité « renvoie au résultat de l'application, aux effets de l'effet »[362]. Il s'agit de savoir jusqu'où s'étendent les effets de la norme et s'ils ont ou non atteint l'objectif visé. Par conséquent, l'efficacité est une évaluation de l'écart entre l'objectif visé par la norme et l'usage dont font ses destinataires, ce qui se traduit par l'effet attendu et l'effet observé d'une norme. En fait, Mader indique qu'il faut déterminer ce que visait la norme au moment de son élaboration[363]. Or, selon Rouvillois, pour qu'une norme soit «efficace», il faut d'abord qu'elle soit effective, « qu'elle produise des effets dans les pratiques sociales »[364]. Ceci étant, une norme peut être mobilisée par ses destinataires sans toutefois rencontrer les objectifs pour lesquels elle est assignée. L'efficacité d'une loi tend, comme le précise Meknassi, « à ignorer toutes les situations qui ne sont pas visées par ses

[359] Jean-François Perrin. Pour une théorie de la connaissance juridique, Droz, Genève, 1979, à la p. 91 et s.
[360] Vincent Richard, Le droit et l'effectivité – Contribution à l'étude d'une notion, thèse pour le doctorat en droit privé, soutenue à l'Université de droit, d'économie et des sciences sociales, droit, Paris II, Panthéon-Assas, sous la dir. de J.C. Javillier, le 4 juillet 2003, à la p. 430.
[361] Guy Rocher, « L'effectivité du droit », dans A. Lajoie, R. A. Macdonald, R. Janda et G. Rocher (dir.), Théories et émergence du droit : Pluralisme, surdétermination et effectivité, Montréal, Thémis, 1998, à la p. 135. André-Jean Arnaud et al, dir, Dictionnaire encyclopédique de théorie et de sociologie du droit, *supra* note 24, aux pp 217-219. Richard Janda, « Critical Legal Pluralism, Over Détermination and Effectivity : Consonance and Dissonance of Themes » dans Lajoie et al, Théories et émergences du droit : pluralisme, surdétermination et effectivité, à la p 177.
[362] Philippe Conte, « Effectivité, Inefficacité, Sous-effectivité, Surefficacité : variations pour droit pénal », in Le droit privé français à la fin du XXème siècle - Études offertes à Pierre Catala, LexisNexis, 2001, à la p. 128.
[363] Luzius Mader, L'évaluation législative, *supra* note 357, à la p 80.
[364] Frédéric Rouvillois, L'efficacité des normes : réflexions sur l'émergence d'un nouvel impératif juridique, Working Paper, Fondation pour l'innovation politique, 2006 à la p 14.

dispositions »[365]. La notion d'efficacité, d'apparence simple, est aussi complexe que celle d'effectivité. Néanmoins, dans l'analyse des deux notions, le rôle de l'effectivité occupe un champ plus vaste que celui de l'efficacité dans le sens où il permet de considérer le droit, comme le nomment Lascoumes et Serverin, un « système de potentialités »[366] dont les effets pourraient se multiplier.

Dans le cadre de notre recherche, nous adoptons une perspective interdisciplinaire pour analyser l'effectivité du droit marocain en matière de lutte contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes à travers le prisme de l'approche intersectionnelle sexospécifique. L'usage de l'intersectionnalité nous sert donc à comprendre les facteurs complexes causant de la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail, et à examiner les multiples enjeux qui accentuent leur vulnérabilité lors d'un recours à la justice. En d'autres termes, l'approche intersectionnelle trouve un certain écho en droit, en ce sens qu'elle aide à édifier la portée des normes et à réaliser l'objet juridique de notre recherche, soit la pleine étendue de l'effectivité du droit. Conséquemment, le rôle de l'intersectionnalité en tant qu'outil d'analyse des problèmes sociaux n'échappe pas au monde juridique. On en conclut, dès lors, que la contribution de l'intersectionnalité dans le domaine du droit est pertinente dans la mesure où elle est, comme l'énonce Chagnon, «d'abord et avant tout un outil de juriste et vise à modifier les pratiques des tribunaux en matière de mise en œuvre des droits de la personne »[367]. Selon elle, « le réel défi du droit est […] de résoudre efficacement les conflits d'appartenance (des victimes de violence) à différents groupes […] »[368]. Ce débat abondant dans la doctrine juridique est signe que l'intersectionnalité est une approche mobilisable pour clarifier l'exigence d'effectivité du droit condamnant la violence envers les femmes au travail**.**

[365] Rachid Filali Meknassi, L'effectivité du droit du travail et l'aspiration au travail décent dans les pays en développement : une grille d'analyse, Genève, Institut international d'études sociales, document de travail no 177, 2007, à la p 2.
[366] Pierre Lascoumes et Evelyne Serverin, « Le droit comme activité sociale : pour une approche wébérienne des activités juridiques » (1988) 9, Droit et société, à la p. 174.
[367] Rachel Chagnon, « Constats sur la difficile intégration d'une analyse intersectionnelle, *supra* note 331, à la p 189.
[368] Rachel Chagnon, « Constats sur la difficile intégration d'une analyse intersectionnelle, *ibid.*,

1.2.1 La conceptualisation de la notion d'effectivité du droit

L'effectivité du droit, telle que définie par Rangeon, est un concept ayant une « vocation pratique dans la mesure où elle vise à évaluer les degrés d'application du droit et à préciser les mécanismes de pénétration du droit dans la société »[369]. En tant qu'outil d'appréciation juridique, elle permet de « conceptualiser le rapport droit/société »[370] et de mesurer le degré d'influence de la norme juridique sur les faits sociaux au regard de sa propre finalité[371]. La notion d'effectivité a fait l'objet de nombreuses analyses théoriques[372] et était à l'origine, selon Demers, « accessoire à l'étude plus générale de l'évaluation des règles de droit »[373]. Elle servait uniquement à vérifier si les comportements des destinataires, suite à l'entrée en vigueur d'une loi, allaient ou non dans la direction souhaitée par le législateur[374]. Elle a été adoptée, par la suite, pour mesurer aussi bien le « degré de réalisation, dans les pratiques sociales, des règles énoncées par le droit »[375] que l'écart entre la prescription de la règle et sa réception dans la société[376]. Lascoumes estime qu'elle conduit à la « possibilité d'une mesure existant entre le droit en vigueur et la réalité sociale qu'il est censé ordonner. C'est un concept évaluatif de la réception et de la mise en œuvre des normes juridiques »[377]. En ce sens, une norme est effective, note Meknassi, « lorsque les conduites sociales qu'elle

---

[369] François Rangeon, « Réflexions sur l'effectivité du droit », in CURAPP, Les usages sociaux du droit, PUF, 1989, à la p. 128.

[370] André-Jean Arnaud et al, dir, *Dictionnaire encyclopédique de théorie et de sociologie, supra* note 24, à la p 218. Valérie Demers, Le contrôle des fumeurs : Une étude d'effectivité du droit, *supra* note 251, à la p. 135.

[371] Julien Bétaille, Les conditions juridiques de l'effectivité de la norme en Droit public interne : illustrations en droit de l'urbanisme et en droit de l'environnement, Thèse, Université de Limoges - Faculté de droit et des sciences économiques, Observatoire des mutations institutionnelles et juridiques, 2012, à la p. 22. En ligne : https://julienbetaille.files.wordpress.com/2018/03/julien-becc81taille-les-conditions-juridiques-de-leffectivitecc81-de-la-norme.pdf

[372] Yann Leroy, La notion d'effectivité du droit. *Droit et Société*, (2011) 79 : 3, aux pp. 715-732. En ligne : https://www.cairn.info/revue-droit-et-societe1-2011-3-page-715.htm?ref=doi ; Diane Gagné, Comprendre l'effectivité d'une norme : quand l'aboutissement de la démarche empirique permet de s'affranchir d'un courant existant dans un domaine d'étude. *Approches inductives*, (2018) 5 : 1, aux pp. 11-36. En ligne : https://www.erudit.org/fr/revues/approchesind/2018-v5-n1-approchesind03621/1045151ar/; Dalia Gesualdi-Fecteau, Maxine Visotzky-Charlebois. La notion d'effectivité du droit. Dans *Branches du droit et concepts juridiques*, dir., S. Bernatchez, L. Lalonde, (2019) 4, aux pp. 325-362. Yvon Blais Cowansville.

[373] Valérie Demers, Le contrôle des fumeurs : Une étude d'effectivité du droit, *supra* note 251, à la p. 2

[374] Valérie Demers, Le contrôle des fumeurs. *Ibid.*, 188 p.

[375] Pierre Lascoumes, « Effectivité », in Arnaud A-J.(dir.), *Dictionnaire encyclopédique de théorie et de sociologie du droit*, LGDJ, 1993, à la p. 130. Pierre Lascoumes et Évelyne Serverin, « Théories et pratiques de l'effectivité, *supra* note 252, à la p. 101.

[376] Julien Bétaille, Les conditions juridiques de l'effectivité de la norme en droit public, *supra* note 371.

[377] Pierre Lascoumes, « Effectivité », *supra* note 375, à la p. 218. André-Jean Arnaud et al, dir, Dictionnaire encyclopédique de théorie et de sociologie du droit, *supra* note 24.

régit sont pénétrées de son existence »[378]. Dans le même ordre d'idées, Lascoumes et Serverin résument la notion d'effectivité comme étant « l'instrument conceptuel d'évaluation (du) degré de réception (de la norme), le moyen de mesurer des « écarts » entre pratique et droit »[379], au regard des faits sociaux, politiques et économiques[380]. De surcroît, ces écarts sont évalués en termes de lacunes ou d'insuffisances de la règle juridique eu égard aux comportements des individus vis-à-vis du droit et aux buts et résultats sociaux escomptés[381]. Plus particulièrement, l'effectivité du droit est une notion qui réfère à « tout effet de toute nature qu'une loi peut avoir »[382]. L'étude de l'effectivité aura donc généralement pour point de départ le constat d'un intervalle entre l'état du droit tel que promulgué et ses effets dans une situation donnée. Elle implique une évaluation de l'impact des effets du droit sur les comportements sociaux et une tentative de « retrouver les voies par lesquelles passent ces effets et les mécanismes qui les produisent »[383]. Elle détermine le rôle du droit dans la direction des rapports sociaux et, la différence entre ce qui devrait les guider et ce qui les guide réellement. Elle constitue, selon Cohendet, « la relation de conformité entre les comportements qu'elle prescrit et les comportements réels»[384]. Ainsi, « est effective une règle qui est respectée »[385]. Par conséquent, pour savoir si une règle de droit est effective revient alors à déterminer si elle est respectée par ses destinataires et à évaluer ses avantages ou ses inconvénients. Ainsi, pour Cohendet, il faut « comprendre pour quelles raisons, selon quels processus et avec quelles conséquences des règles de droit sont respectées ou violées »[386].

Cependant, la mesure de la notion de l'effectivité du droit ne s'arrête pas à l'application de la règle juridique ou à son respect mais s'étend à la possibilité de sa mobilisation par les

---

[378] Rachid Meknassi Filali. L'effectivité du droit du travail et l'aspiration au travail décent dans les pays en développement : une grille d'analyse. 2007, OIT, Institut international d'études sociales, Genève. à la p.1. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_201129.pdf

[379] Pierre Lascoumes et Evelyne Serverin, « Théories et pratiques de l'effectivité », *supra* note 252, à la p. 101. Philippe Robert, « Remarques sur l'effectivité du droit » dans A. Lajoie et *al.*, Théories et émergences du droit : pluralisme, surdétermination et effectivité. Montréal : Éd. Thémis / Bruxelles : Bruyant, 1998, à la p 161.

[380] Pierre Lascoumes et Evelyne Serverin, « Théories et pratiques de l'effectivité », *ibid.,* à la p. 102.

[381] Pierre Lascoumes et Evelyne Serverin, « Théories et pratiques de l'effectivité », *ibid.,* à la p. 104.

[382] Guy Rocher, « L'effectivité du droit » dans Lajoie et al, *supra* note 361, à la p. 135.

[383] Guy Rocher, « L'effectivité du droit » dans Lajoie et al, *ibid.*, à la p. 136

[384] Marie-Anne Cohendet, « Légitimité, effectivité et validité », in Mélanges Pierre Avril, La république, Montchrestien, Paris, 2001, à la p. 203.

[385] Marie-Anne Cohendet, « Légitimité, effectivité et validité », *ibid.*, à la p. 209.

[386] Marie-Anne Cohendet, « Légitimité, effectivité et validité », *ibid.*, à la p. 201

acteurs dans sa mise en œuvre et à l'ensemble des effets que celle-ci produit. Kelsen note que le sens de l'application d'une règle de droit est plus étroit que son effectivité[387]. Autrement dit, l'analyse de l'effectivité du droit exige du juriste d'aller au-delà de l'application pour s'attarder sur l'utilisation et « envisager la norme juridique comme une ressource »[388]. La notion de l'effectivité du droit met, donc, l'accent sur la prise de conscience des destinataires du droit, comme le cite Guy Rocher, « sur leur motivation, leur conscientisation, les significations qu'ils accordent à leur action et à celles des autres, les intérêts qu'ils poursuivent et les valeurs auxquelles ils adhèrent »[389]. Dans leur analyse, Ost et Van de Kerchove estiment qu'« est effective la règle utilisée par ses destinataires comme modèle pour orienter leur pratique, qu'il s'agisse des individus auxquels la règle s'adresse, ou des autorités administratives et judiciaires chargées d'assurer sa mise en œuvre et son contrôle »[390].

Cette grille d'analyse de la notion de l'effectivité du droit nous semble fort pertinente au regard de notre problématique - en plus du concept de l'intersectionnalité - étant tirée de la sociologie de droit. L'étude de la façon dont les différents acteurs et sujets de droit, mobilisent les normes juridiques, et la manière dont celles-ci influencent leurs conduites apparaît, en effet, incontournable. La question de l'effectivité du droit pose aux juristes le dilemme de s'interroger sur la fonction même du droit. Celui-ci est certes « fait pour être appliqué »[391], mais, son application révèle une certaine complexité quant à ses répercussions dans la sphère sociale étant « fait pour régir le réel, et pour se traduire dans les faits »[392]. En effet, au-delà de son adoption, la norme se mesure par sa portée effective sur les faits et sa contribution réelle à la réalisation de l'objectif pour lequel elle a été adoptée. Dans le même sens, Champeil-Desplats affirme que « l'effectivité d'un droit ne

---

[387] Hans Kelsen, Théorie pure du droit, 2ème éd., (1960), traduction, Charles Eisenmann, LGDJ Bruylant, 1999.

[388] Pierre Lascoumes, « L'analyse sociologique des effets de la norme juridique : de la contrainte à l'interaction », dans Andrée Lajoie et al. (dir.), Théories et émergence du droit : pluralisme, surdétermination et effectivité, Montréal, Thémis, 1998, à la p. 362. En ligne : https://www.academia.edu/41726007/La_notion_deffectivit%C3%A9_du_droit

[389] Guy Rocher, « Le regard oblique du sociologue du droit » dans Pierre Noreau, dir, Dans le regard de l'autre, Montréal, Thémis, 2007, 1, à la p. 5.

[390] François Ost et Michel Van de Kerchove, De la pyramide au réseau. Pour une théorie dialectique du droit, Bruxelles : Publications des Facultés universitaires Saint-Louis, 2002, à la p. 330.

[391] Jean Carbonnier. Droit et passion du droit sous la Ve République, Flammarion, 1996, à la p. 20.

[392] Jean Rivero, « Sur l'effet dissuasif de la sanction juridique », in Mélanges offerts à Pierre Raynaud, Dalloz, Paris, 1985, à la p. 675.

dépend plus de sa simple énonciation dans une règle, l'effectivité est dorénavant requise pour constater l'existence et garantir les droits »[393]. Il semble, dès lors, que l'exigence d'effectivité de la norme provient de son rôle de diriger les conduites humaines et d'influencer le fait social. À ce propos, Cohendet explique que « si l'on constate tout simplement que les règles de droit sont des instruments créés par les hommes pour orienter les conduites humaines, alors il suffira de se référer à l'objectif officiellement assigné à telle norme pour guider son interprétation et apprécier son effectivité »[394].

Par ailleurs, Cornu définit l'effectivité comme le « caractère d'une règle de droit qui produit l'effet voulu, qui est appliquée réellement »[395]. Selon lui, est effectif tout ce « qui produit l'effet recherché »[396]. L'effectivité des normes juridiques constitue, de ce fait, une obligation juridique au regard du droit. Elle est même, d'après Terré, « l'expression essentielle »[397] du droit. En effet, la notion d'effectivité, se situant « au cœur de la tension entre l'être et le devoir-être, la réalité et la norme »[398], permet d'« analyser l'écart qui existe entre droit et application du droit afin d'essayer de comprendre quels sont les facteurs qui le déterminent, et quels rapports dynamiques peuvent exister entre eux »[399].

En déduction, outre ce besoin de conceptualisation, il semble que l'obligation d'assurer l'effectivité d'une norme a des effets bien plus importants que la seule adoption de cette norme. C'est d'ailleurs ce que nous allons démontrer à travers la mise en évidence des conditions de l'effectivité du droit.

1.2.2 Les conditions juridiques de l'effectivité du droit

L'étude des conditions juridiques de l'effectivité du droit implique de souligner comment le système juridique concourt à rendre effectives ses propres règles. La réalisation de l'effectivité du droit et sa mise en œuvre, dans un système juridique, sont tributaires de

[393] Véronique Champeil-Desplats, « Effectivité et droits de l'Homme : approche théorique » dans Véronique Champeil-Desplats et Danièle Lochak, À la recherche de l'effectivité des droits de l'Homme, Nanterre, Presses universitaires de Paris X, 2008, à la p 24.
[394] Marie-Anne Cohendet, « Science et conscience – De la neutralité à l'objectivité », in Pour un droit commun de l'environnement - Mélanges en l'honneur de Michel Prieur, Dalloz, 2007, à la p. 87.
[395] Gérard Cornu (dir.), Vocabulaire juridique, 8e éd., PUF, 2007, à la p. 345.
[396] Gérard Cornu, *ibid.*
[397] François Terré, Le droit, Dominos, Flammarion, 1999, à la p. 66.
[398] Julien Bétaille, Les conditions juridiques de l'effectivité de la norme*, supra* note 371, à la p. 34.
[399] Marie-Anne Cohendet, L'épreuve de la cohabitation (1986 –1988), t. 2, Thèse, Lyon, 1991, à la p. 9.

l'influence de conditions juridiques. A contrario, l'ineffectivité d'une norme revient aussi à ses conditions juridiques. Les conditions juridiques de l'effectivité ont été donc définies par Bétaillle comme « l'ensemble des éléments du système juridique qui contribuent à rendre possible l'effectivité de la norme juridique »[400]. Ce qui revient à chercher, selon lui, « d'une part, à identifier ces conditions juridiques de l'effectivité à l'intérieur du système juridique et d'autre part, à tenter d'évaluer, au regard du droit positif, l'influence de chaque condition sur le degré d'effectivité de la norme »[401].

Néanmoins, l'exigence d'effectivité du droit reflète la capacité de l'autorité étatique « à assurer le respect des lois ou, à garantir certains droits fondamentaux ainsi qu'à ménager les conditions de leur effectivité »[402], de sorte que le droit soit un « un moyen de régulation des conduites »[403]. Demers nous éclaire à ce sujet,

> (…) entre ce que prescrit une norme juridique et les comportements effectifs qui en découlent, il y a nécessairement un décalage, un hiatus. Aussi, les travaux réalisés (…) se sont (…) préoccupés d'identifier les différents facteurs susceptibles de réduire cet écart entre le droit posé et le droit appliqué …. À la lumière des facteurs d'effectivité mis en relief par ces travaux, on s'applique en outre à cerner les conditions dans lesquelles les règles de droit sont susceptibles d'être effectives ainsi que les limites au-delà desquelles l'effectivité d'une norme sera compromise[404].

Les conditions juridiques de l'effectivité du droit relèvent donc du système juridique lui-même, et dépassent largement celles du seul respect ou de la seule application de la norme. Appréhendées au moyen d'une analyse juridique, les conditions juridiques de l'effectivité du droit consistent à déceler les éléments du système juridique qui sont susceptibles d'être mobilisés pour l'effectivité d'une norme juridiques et qui peuvent aussi avoir une influence déterminante sur l'effectivité d'autres normes[405]. Il faut souligner à ce stade, comme le fait Cohendet, que « l'effectivité des règles de droit dépend de nombreux facteurs, juridiques

---

[400] Julien Bétaille, Les conditions juridiques de l'effectivité de la norme*, supra* note 371, à la p. 30.
[401] Julien Bétaille, Les conditions juridiques de l'effectivité de la norme*, ibid.*, à la p. 63.
[402] Mathieu Teoran, L'obligation pour l'administration d'assurer l'effectivité des normes juridiques, thèse, droit, Paris I, 2007, à la p. 29.
[403] Jacques Chevallier, « La régulation juridique en question », *Droit et Société*, n° 49, 2001, à la p. 830.
[404] Valérie Demers, « Analyse critique de la notion d'effectivité du droit et illustration empirique d'une norme juridique ». Mémoire de Maîtrise. Faculté des études supérieures, Université de Montréal, Québec, 1995, aux pp. 2-3.
[405] Herbert Lionel Adolphus (H.L.A.) Hart, Le concept de droit, 1961, (traduc Michel Van de Kerchove), Publi. Facultés Universitaires Saint Louis, Bruxelles, 1976, à la p. 105, dans Julien Bétaille, *supra* note 371.

et extra-juridiques, comme le contexte économique, politique, socioculturel, etc. »[406] qui influencent aussi bien les conditions que l'application du droit. Ainsi, l'étude des conditions de l'effectivité, comme le précise Champeil-Desplats, nécessite une contribution pluridisciplinaire qui ne se limite plus au seul volet juridique mais fait appel à d'autre disciplines afin d'analyser les différents facteurs des conditions[407] et pour évaluer l'influence de chaque condition sur l'effectivité de la norme. De ce fait, les conditions de l'effectivité sont transversales, sachant que chacune des conditions peut avoir un rôle à jouer dans l'un ou l'autre des différents champs disciplinaires[408].

Par ailleurs, Kelsen analyse les conditions juridiques intrinsèques de l'effectivité par rapport au droit positif en action comme suit,

> la « théorie dynamique du droit » a pour objet le droit en mouvement, le processus juridique par lequel le droit est créé et appliqué. (…) le droit règle lui-même sa propre création et sa propre application (…), des lois de droit formel ou lois de procédure règlent l'application des lois de droit matériel par les tribunaux et par les autorités administratives[409].

Or, une étude des conditions juridiques de l'effectivité doit détecter les moyens par lesquels le droit peut influencer sa propre effectivité. Ainsi, nous saisissons que c'est dans la mise en action du droit positif que résident les conditions juridiques de l'effectivité de la norme. De surcroit, l'accès à la justice constitue aussi une condition juridique de l'effectivité de la norme, en ce sens qu'il permet aux destinataires du droit de mobiliser les normes juridiques, d'en assurer l'effectivité et d'en tirer tous les effets qui peuvent en découler[410].

Néanmoins, la relation entre la validité d'une norme et son effectivité attire des divergences entre les juristes et les non-juristes. D'un côté, les premiers estiment que la validité d'une norme dépend de conditions formelles et que l'effectivité de la norme ne joue qu'un rôle subsidiaire dans le maintien de la validité de celle-ci. De l'autres côté, les non juristes font

---

[406] Marie-Anne Cohendet, « Les effets de la réforme », RJE, n° spécial, 2003, à la p. 52.
[407] Véronique Champeil-Desplats, « Effectivité et droits de l'Homme : approche théorique », in Véronique Champeil-Desplats et Danièle Lochak (dir.), A la recherche de l'effectivité des droits de l'Homme, Presses universitaires de Paris X, 2008, *supra* note 393, à la p. 14. Véronique Champeil-Desplats et Danièle Lochak, « Assurer l'effectivité de la norme juridique » dans À la recherche de l'effectivité des droits de l'Homme, Nanterre, Presses universitaires de Paris X, 2008, à la p. 73.
[408] Julien Bétaille, Les conditions juridiques de l'effectivité de la norme en Droit, *supra* note 371, à la p. 53.
[409] Hans Kelsen, Théorie pure du droit, *supra* note 387, à la p. 78.
[410] Julien Bétaille, Les conditions juridiques de l'effectivité de la norme en Droit, *supra* note 371, à la p. 513.

de l'effectivité, la condition essentielle de la validité d'une norme, celle-ci n'existe que si elle est effective[411]. Dans cette perspective, la validité peut ainsi être définie, selon Cohendet, comme « le rapport de conformité entre une norme et les conditions requises dans un ordre juridique pour qu'elle soit considérée comme devant être respectée »[412].
A ce stade, Leroy juge que l'effectivité d'une norme ne dépend pas des conditions de sa validité, mais de son caractère juridique obligatoire et de sa fonction de contrainte par la sanction[413]. Cette dernière étant le meilleur moyen d'assurer le respect de la règle de droit et, par voie de conséquence, la condition essentielle de son effectivité. Kelsen considère, d'ailleurs, que l'obligation juridique est « […] la norme positive qui prescrit la conduite de l'individu en attachant à la conduite contraire une sanction »[414]

> d'une part, il est possible d'identifier, dans le système juridique, un certain nombre d'éléments qui ont une influence sur l'effectivité de la norme juridique. D'autre part, si la cohérence de l'ordre juridique et la sanction sont des conditions juridiques de l'effectivité de la norme, (…) elles ne sont pas exclusives. D'autres éléments du système juridique, tenant essentiellement à la conception et à la réception de la norme, sont susceptibles d'influencer l'effectivité de la norme juridique.

Dans le même ordre d'idées que Kelsen, Rangeon considère que les conditions de l'effectivité résident dans « le caractère impératif de la règle, la précision de son contenu, sa sanction, sa légitimité, la participation de ses destinataires à son élaboration et les pratiques administratives d'application de la règle »[415]. Ainsi, lorsque certaines conditions de l'effectivité du droit sont réunies, l'effet de la norme peut se produire.

Finalement, ces auteurs sont d'avis qu'il est essentiel de dépasser le cadre conceptuel de l'effectivité, et de se concentrer sur les effets que génèrent les règles de droit afin d'avoir une évaluation plus pertinente de celles-ci[416]. Et pour cerner concrètement ces effets, la validité du droit doit être un point de départ à l'analyse du comportement des personnes

[411] Julien Bétaille, Les conditions juridiques de l'effectivité de la norme en Droit, *supra* note 371, à la p. 42.
[412] Marie-Anne Cohendet, « Légitimité, effectivité et validité », *supra* note 384, p. 207.
[413] Yann Leroy, « La notion d'effectivité du droit », *supra* note 372, aux pp. 719-723.
[414] Hans Kelsen, Théorie pure du droit, *supra* note 387, à la p. 124
[415] François Rangeon, « Réflexions sur l'effectivité du droit », *supra* note 369, aux pp. 140-143.
[416] Yann Leroy, « La notion d'effectivité du droit », *supra* note 372, à la p. 726.

concernées par le contenu de la norme[417]. L'analyse de l'effectivité a donc, d'après Gesualdi-Fecteau, une double fonction, elle examine aussi bien l'usage du droit que ses effets[418]. En définitive, s'intéresser à la question des conditions juridiques de l'effectivité du droit, exige impérativement de mettre l'accent sur les effets produits par le droit.

1.2.3 Les effets du droit dans la gestion de la violence à l'égard des femmes au travail

Guibentif a été précurseur dans l'analyse portant sur les effets du droit[419] lesquels se manifestent dans les conduites des agents. Il considère que la question des effets des règles de droit va au-delà de celle de l'effectivité et que seule la question de l'application de la loi, tant par les individus que par les autorités publiques, traite de l'effectivité. Les effets d'une règle de droit peuvent être la conséquence, soit de la loi elle-même, soit des actes de mise en œuvre de la loi. Dans le même sens, Mader estime que l'effectivité des normes juridiques ne constitue qu'une des questions que soulève la notion d'effet de la loi[420]. Pour elle, le problème de l'effectivité se résume au fait de savoir si les comportements des sujets de droit correspondent à ceux prescrits par la législation.

Il est entendu que les effets de la norme sur la réalité sociale résultent d'une ou plusieurs causes et que, comme nous l'avons déjà cité, lorsque certaines conditions sont réunies, l'effet peut se produire, et ces conditions influencent l'effectivité d'une norme juridique. L'étude des effets du droit suppose que les destinataires de la norme juridique l'ont mobilisée pour remodeler leurs comportements et leurs représentations. À ce sujet, Ost et Van de Kerchove, citent que régler le comportement par des normes, « c'est faire le pari de la liberté »[421]. Il faut donc délimiter le cadre dans lequel se déploie l'usage du droit par

---

[417] Evelyne Serverin, « Sens et portée de la distinction entre dogmatique et sociologie du droit chez Max Weber » dans Michel Coutu et Guy Rocher, dir, La légitimité de l'État et du droit : Autour de Max Weber, Québec, PUL, 2005, à la p. 168

[418] Dalia Gesualdi-Fecteau, L'usage par les travailleurs étrangers temporaires des ressources proposées par le droit du travail : une contribution aux études portant sur l'effectivité du droit, Thèse de Doctorat en Droit, Université de Montréal, 2014, à la p. 105.

[419] Pierre Henri Guibentif, Les effets du droit comme objet de la sociologie juridique, *réflexions méthodologiques et perspectives de recherche*. Genève : Faculté de droit, Université de Genève, 1979, à la p. 45. (Travaux CETEL; 8). En ligne : https://archive-ouverte.unige.ch/unige:56025

[420] Luzius Mader, L'évaluation législative. Pour une analyse des effets, *supra* note 357, à la p. 89.

[421] François Ost et Michel Van de Kerchove, De la pyramide au réseau, *supra* note 390, à la p 367.

ses destinataires et les effets de cet usage[422]. La question qui se pose est celle de connaître les effets des règles juridiques sur les comportements et le degré d'effectivité de ces normes dans les attitudes des destinataires. Pour répondre à cette question, Commaille considère que c'est à la sociologie juridique « d'évaluer les situations et les comportements sociaux au regard de la règle de droit censée les ordonner »[423].

En outre, pour Millard, « il paraît évident qu'il ne peut y avoir de connaissance du droit sans prise en compte des effets sociaux du droit et de la place qu'occupe le droit comme ressource dans les relations sociales »[424]. Toutefois, dans une perspective plus large, Demers s'est questionnée sur les effets du droit dans l'évaluation de l'effectivité d'une norme juridique en ces termes :

> […] le droit est susceptible d'entraîner plusieurs effets et […] une analyse de ceux-ci permettra de saisir avec davantage de concision l'effectivité du droit, c'est-à-dire, la façon dont le droit exerce son influence. […], destiné à modifier une situation, un rapport social, il apparaît logique [...] de s'interroger sur les effets […][425].

Dans la même réflexion, Rocher indique que pour comprendre l'effectivité d'une loi, il faut

> Retracer la diversité de ses effets, voulus et involontaires, recherchés ou accidentels, directs et indirects, prévus et inattendus, sociaux, politiques, économiques ou culturels. C'est aussi tenter de retrouver les voies par lesquelles passent ces effets et les mécanismes qui les produisent[426].

Si la notion d'effectivité porte sur les effets d'une norme, ces derniers ne peuvent être appréciés qu'en regard de l'objectif de cette norme. Donc, pour Rangeon, analyser l'effectivité d'une norme juridique suppose « une évaluation des effets du droit, prenant en compte le point de vue des usagers[427], de tous les effets juridiques ou non juridiques, prévisibles ou imprévus, voulus ou non[428], même les effets pervers qui contredisent l'objectif de la norme. Ainsi, l'effectivité, pour lui, ne se limite pas à l'application des

---

[422] Dalia Gesualdi-Fecteau, L'usage par les travailleurs étrangers temporaires des ressources proposées par le droit du travail *supra* note 418, à la p. 544.
[423] Jacques Commaille, « effectivité » in Denis Alland et Stéphane Rials (dir.), Dictionnaire de la culture juridique, PUF, 2003, p. 583.
[424] Éric Millard. Théorie générale du droit, Connaissance du droit, Dalloz, 2006, à la p. 54.
[425] Valérie Demers, « Analyse critique de la notion d'effectivité du droit et illustration empirique d'une norme juridique », *supra* note 404, aux pp. 63-64
[426] Guy Rocher, L'effectivité du droit. in *Théories et émergence du droit : supra* note 361, aux pp. 136-137.
[427] François Rangeon, « Réflexions sur l'effectivité du droit », *supra* note 369, à la p. 130.
[428] François Rangeon, *ibid.* à la p. 128

règles de droit mais s'étend à ses effets[429]. Néanmoins, Millard affirme « qu'un texte peut être apparemment appliqué sans qu'il produise des effets qui apparaissent comme recherchés »[430]. Mais Leroy soutient que l'effectivité est la qualité d'une norme qui produit des effets, que ce soit,

> tout à la fois les effets concrets et symboliques, les effets juridiques, économiques, sociaux ou de quelque autre nature, les effets désirés ou non voulus, prévus ou non intentionnels, immédiats ou différés, à la seule condition qu'ils n'entrent pas en contradiction avec les finalités des règles de droit évaluées[431].

Il s'oppose ainsi à la conclusion de Rocher et Rangeon selon laquelle l'effectivité peut désigner « tout effet de toute nature qu'une loi peut avoir »[432]. Pour lui, une norme qui engendre des effets pervers ne peut être qualifiée d'effective[433].

Pour comprendre les effets pervers d'une norme, nous reprenons la notion de degrés de l'effectivité de Bétaille dans la mesure où même avec des effets pervers, la norme produit des effets. Dans ce cas, elle est juste moins effective que si elle n'en avait pas produits[434]. Certes des effets non désirés mais survenus même s'ils ne correspondent pas au résultat escompté de la norme, sachant qu'une norme peut avoir des effets pervers sur des groupes sociaux et pas sur d'autres. Cette idée de « degrés » de l'effectivité qui est incontournable pour Carbonnier dans l'appréciation de l'effectivité d'une norme[435], constitue, pour Bétaille, la particularité principale de la notion d'effectivité par rapport aux notions d'application, d'exécution, de respect, de conformité, etc. Pareillement, en traitant de la question des effets d'une norme, Rocher[436], Demers[437] et Leroy[438] déduisent que la mise

---

[429] Yann Leroy, « La notion d'effectivité du droit », *supra* note 372, aux pp. 719-723.
[430] Éric Millard, *Théorie générale du droit*, Connaissance du droit, *supra* note 424, à la p. 53.
[431] Yann Leroy, L'effectivité du droit au travers d'un questionnement en droit, en droit du travail, LGDJ, séries: « Bibliothèque de droit social », 2011, à la p. 339. En ligne : https://journals.openedition.org/lectures/7218?lang=en
[432] Guy Rocher, L'effectivité du droit. in *Théories et émergence du droit : supra* note 361, aux pp. 136-137.
[433] Yann Leroy, L'effectivité du droit au travers d'un questionnement en droit, *supra* note 431, à la p. 336
[434] Julien Bétaille, Les conditions juridiques de l'effectivité de la norme en Droit, *supra* note 371, à la p. 17.
[435] Jean Carbonnier, « Effectivité et ineffectivité de la règle de droit », Année Sociologique, Paris, (1957) 0:3, à la p. 14. En ligne : https://www.proquest.com/docview/1294342649/fulltextPDF/FA0280D7F68E49C0PQ/1?accountid=14701
[436] Guy Rocher, L'effectivité du droit. in *Théories et émergence du droit, supra* note 361, aux pp. 133-149.
[437] Valérie Demers, Le contrôle des fumeurs : Une étude d'effectivité du droit. *supra* note 251.
[438] Yann Leroy, « La notion d'effectivité du droit » *supra* note 372, à la p. 730.

en œuvre d'une loi entraîne plusieurs effets divers, dont les effets recherchés, et les acteurs font des choix en fonction de leurs besoins et de leurs attentes[439].

Dans cette thèse, le terme « effectivité » est utilisé pour décrire nos questionnements sur la présence des effets ou de leur absence des règles de droit pertinentes régissant la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail au Maroc ainsi que les autres dispositions législatives qui peuvent contribuer à la compréhension du processus de la mise en œuvre du droit. Le concept de l'effectivité est également utilisé pour identifier les effets inattendus de ces normes[440] ou d'autres normes qui ne sont pas mobilisées lorsqu'on s'interroge sur la protection des victimes de violence, tel que nous le verrons à travers notre analyse. Le recours à la notion de l'effectivité, nous permet donc d'analyser comment, dans les lois, les conditions et les effets sont unis les unes aux autres, et de « ne pas confondre la question de savoir comment les hommes doivent se conduire selon un ordre juridique avec la question de savoir comment, […], ils se comportent effectivement »[441]. Dans ce cadre, nous placerons les usagers du droit au cœur de notre analyse pour examiner comment les règles juridiques conditionnent certains comportements et comment certaines d'entre elles n'auront que des effets symboliques sur les destinataires et agiront plutôt sur les représentations sociales. Donc, l'étude de l'effectivité aide à mieux saisir les effets multiples du droit ainsi qu'à cerner le raisonnement des destinataires lorsqu'ils font usage des règles de droit ou lorsqu'ils les rejettent ou les ignorent.

Par ailleurs, De Béchillon considère l'effectivité d'une règle de droit comme « la propriété de produire des effets dans la réalité empirique »[442]. Quant à Alf Ross, selon Troper, il n'entend pas l'effectivité du droit comme ce qui produit un effet mais comme ce qui existe dans la réalité[443] et tel que le droit est appliqué dans la réalité par les juges. Pour lui, c'est le seul droit valide et que les normes posées par le législateur ou l'administration sont

[439] Diane Gagné, Comprendre l'effectivité d'une norme : quand l'aboutissement de la démarche empirique permet de s'affranchir d'un courant existant dans un domaine d'étude. *Approches inductives*, (2018) 5 :1, à la p. 21. En ligne : https://www.erudit.org/fr/revues/approchesind/2018-v5-n1-approchesind03621/1045151ar/
[440] Diane Gagné, Comprendre l'effectivité d'une norme : quand l'aboutissement de la démarche empirique permet de s'affranchir d'un courant existant dans un domaine d'étude. *Ibid.,* aux pp. 11-36.
[441] Hans Kelsen, « Qu'est-ce que la théorie pure du droit ? », 1953, Droit & Société, 1992, aux pp. 554-555.
[442] Denys de Béchillon, Qu'est-ce qu'une règle de droit ?, Odile Jacob, Paris, 1997, p. 87
[443] Michel Troper, « Ross, Kelsen et la validité », Droit et Société, 2002, n° 50, p. 56.

simplement des énoncés[444]. Ceci étant, si l'analyse des effets du droit vise à saisir de quelle façon le droit se réalise dans les pratiques sociales, les effets du droit, étant à la fois multiples et imprévisibles, sont également «souvent indépendants des effets escomptés»[445]. L'effectivité du droit renvoie à des effets « voulus et involontaires, recherchés ou accidentels, directs ou indirects, prévus et inattendus, sociaux, politiques et culturels »[446]. Du fait du grand nombre d'acteurs impliqués dans l'élaboration et l'application des règles juridiques, certains effets inattendus peuvent se manifester, sans égard aux cas spécifiques, pouvant se révéler être soit des effets pervers, soit des effets tout à fait souhaitables[447]. Dans ce cas, l'analyse des effets du droit s'édifie sur la base d'une étude portant sur l'usage et la mobilisation du droit par ses destinataires, que ces effets soient pervers, non désirés ou symboliques[448]. Sur ce point, Rangeon va dans la même direction que Rocher, l'étude de l'effectivité ne peut se borner à l'analyse des effets visibles du droit mais doit inclure tous les autres effets, tant juridiques que non juridiques.

En effet, les buts du législateur « sont parfois complexes, nébuleux et implicites »[449] et les contextes dans lesquels la norme intervient sont parfois imprévus. Subséquemment, le recours au droit et les contextes sociaux dans lesquels il s'applique, font que le droit produit des effets qui n'étaient pas prévus ni par le législateur, ni par les destinataires. Ainsi, de nouvelles normes peuvent mettre du temps avant de voir leurs effets agir sur les comportements ou les représentations des acteurs sociaux. C'est ce que Guibentif appelle « l'analyse des effets différés est l'application de causalité prépondérante du droit »[450] ; c'est le cas, par exemple, des effets de la loi 103-13 sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes au Maroc qu'on étudiera plus amplement lors de l'analyse des données collectées auprès de ses usagers.

Par ailleurs, la norme juridique peut avoir un effet anticipé ou rétroactif, quand les destinataires se conforment à un projet de loi avant même que celle-ci ne soit promulguée,

---

[444] Alf Ross, On law and justice, (1959), The lawbook Exchange Ltd., Clark, 2007, p. 70.
[445] François Rangeon, « Réflexions sur l'effectivité du droit », *supra* note 369*,* à la p 131.
[446] Guy Rocher, « L'effectivité du droit », *supra* note 361, à la p. 136. François Rangeon, « Réflexions sur l'effectivité du droit », *ibid.*, à la p 139.
[447] Valérie Demers, Le contrôle des fumeurs : Une étude d'effectivité du droit, *supra* note 251.
[448] Guy Rocher, « L'effectivité du droit », *supra* note 361, à la p 136.
[449] François Ost et Michel Van de Kerchove, De la pyramide au réseau, *supra* note 390, à la p 331
[450] Pierre Henri Guibentif, Les effets du droit comme objet de la sociologie juridique, *réflexions méthodologiques et perspectives de recherche* Pierre, *supra* note 419, à la p. 42.

faisant disparaître, dans les faits, la nécessité d'une intervention législative[451]. Mais, l'appréciation des effets de la norme peut également conduire à sa modification ou son abrogation.

> Parler d'effets favorables ou défavorables d'une loi, c'est poser un jugement de valeur. […]. Le contexte dans lequel le texte nouveau s'inscrit n'est pas constitué uniquement de règles au sens strict, […] : la nouvelle loi est aussi susceptible de voir son sens modelé par les principes juridiques dont le système est porteur […] ainsi que par les valeurs qui dominent dans la société à un moment donné[452].

En définitive, l'étude de l'effectivité nous renseigne sur la relation entre le droit et ses destinataires et sur le contexte dans lequel le droit génère ses effets sur les comportements sociaux[453]. Elle suppose donc que l'on prête attention aux « activités d'interprétation et d'adaptation des règles effectuées par les acteurs sociaux »[454]. Cependant, la pluralité des visions sur la notion de l'effectivité du droit, abordée dans la littérature, laisse entendre que celle-ci dépend d'un ensemble de faits qui interagissent avec le droit et œuvrent dans la vie sociale. Nous ne pouvons, donc, aborder l'effectivité du droit dans le contexte marocain sans parler des pratiques sociales, culturelles et religieuses, aussi sources de la création du droit au Maroc. Cela revient à comprendre comment les différents-es acteurs et actrices intervenant dans l'application du droit régissant la lutte contre la violence à l'égard des femmes font face aux défis reliés au recours à la législation dans leur pratique et de voir si leurs comportements dépendent étroitement ou non des dimensions socio-culturelles et sexospécifiques, voire religieuses du contexte marocain.

Conséquemment, le retour vers les destinataires du droit, dans le cadre de la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail, et leurs perceptions, prend inéluctablement sa plus grande amplitude dans cette recherche.

---

[451] Luzius Mader, L'évaluation législative, *supra* note 357, à la p 96.
[452] Pierre-André Côté, Stéphane Beaulac et Mathieu Devinat, Interprétation des lois, 4e éd, Montréal, Thémis, 2009, à la p 509.
[453] Max Weber, Sociologie du droit, (Traduit par Jacques Grosclaude), 2013, à la p 208
[454] Pierre Lascoumes, « L'analyse sociologique des effets de la norme juridique : de la contrainte à l'interaction », in Andrée Lajoie et al. (dir.), Théories et émergence du droit : pluralisme, surdétermination et effectivité, *supra* note 388, à la p. 157.

Dans le cadre de cette recherche, notre choix concernant la définition du concept d'effectivité du droit se penche surtout vers celle proposée par Demers[455] et Rocher[456], d'abord parce que nous entendons évaluer les effets sociaux susceptibles d'être engendrés par la mise en œuvre de la norme encadrant la violence à l'égard des femmes, ce que Rocher définit comme l'effectivité observée[457]. Cette définition nous permet également de prendre en compte, « les interactions entre les différentes normativités, y compris celles qui demeurent informelles »[458] et « l'institutionnalisation de la mise en œuvre de la norme »[459]. Par ailleurs, nous nous attendons à la survenance de certains effets pervers[460] du droit au sens large. Nous adoptons ainsi une double perspective pour mesurer l'effectivité des règles juridiques encadrant la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail au Maroc, celle des effets observés, soit les conséquences de la mise en œuvre concrète de la norme[461] et celle de générer les effets attendus, qui englobent le droit à la sécurité, le droit à la dignité, et évoque l'influence des différents-es acteurs et actrices au moment de la production de la norme[462]. Dans ce sens, Demers affirme que « l'effectivité du droit doit prendre en compte l'évaluation des effets sociaux susceptibles d'être engendrés par une règle de droit »[463]. Quant aux effets symboliques dans la mise en œuvre du droit, ils désignent plutôt la représentation et les valeurs données aux normes, en ce sens qu'ils pourraient agir sur les mentalités et opinions des usagers et se manifester dans leurs attitudes, voire influencer les représentations collectives. Dès lors, analyser les effets symboliques consiste aussi à mesurer, selon Demers, « l'impact idéologique implicite de la norme »[464].

Ainsi, dans le cas de la loi 103-13, le gouvernement marocain, en adoptant, celle-ci, peut se targuer d'avoir écouté les différents-es intervenants-es et affirmer qu'il a agi dans le sens de leur volonté. Mais dans les faits, le changement peut n'être que rhétorique puisqu'une fois adoptée, cette loi pourrait donner lieu à une interprétation lorsqu'il appert que ce qui

[455] Valérie Demers. Le contrôle des fumeurs : Une étude d'effectivité du droit, *supra* note 251.
[456] Guy Rocher, « L'effectivité du droit », *supra* note 361, aux pp.133-149.
[457] Guy Rocher, « L'effectivité du droit », *ibid.* à la p. 142.
[458] Philippe Robert, « Remarques sur l'effectivité du droit », *supra* note 379, à la p. 166.
[459] Philippe Robert, « Remarques sur l'effectivité du droit », *ibid*. à la p. 170.
[460] Yann Leroy, « La notion d'effectivité du droit. », *supra* note 372, à la p. 729.
[461] Guy Rocher, « L'effectivité du droit », *supra* note 361.
[462] Philippe Robert, « Remarques sur l'effectivité du droit », *supra* note 379, à la p. 169.
[463] Valérie Demers, Le contrôle des fumeurs. Une étude d'effectivité, *supra* note 251, aux pp. 3, 67- 86.
[464] Valérie Demers, Le contrôle des fumeurs. Une étude d'effectivité du droit, *ibid.*, aux pp. 72-74.

est exprimé ne reflète pas la véritable intention des parties. Ainsi, dans le cadre de notre étude, nous serons possiblement capables de relever des effets symboliques de la loi encadrant la lutte contre la violence à l'égard des femmes, tant sur la représentation sociale que dans l'application de la loi. C'est pourquoi, pour les mesurer, nous questionnons divers acteurs et actrices sur leur réactions et leurs perceptions lors de leur intervention, afin d'essayer de découvrir ces effets. Néanmoins, Lascoumes affirme que l'élaboration des effets sociaux du droit ne pourrait se faire sans considérer les positions des différents-es acteurs et actrices, « car être en position de pouvoir social, c'est maitriser le choix du cadre juridique applicable aux situations où l'on est engagé, c'est produire l'interprétation adéquate de ce cadre, c'est pouvoir s'orienter et orienter les procédures et les moyens des règlements de conflits, c'est enfin influer sur le choix de la solution à retenir »[465]

En outre, saisir l'usage du droit et ses effets impose d'avoir recours aux outils méthodologiques appropriées pour comprendre l'articulation entre le droit et le phénomène de violence à l'encontre des femmes dans le contexte du travail au Maroc, qui requiert souvent la méthode qualitative. Celle-ci procède généralement par entretiens ou observations[466] et établit la jonction entre la théorie et l'empirie dans la recherche, étant consciente que toute théorie doit être ancrée dans la pratique et la réalité pour tendre vers de véritables transformations sociales en vue d'atteindre la justice sociale.

Notre démarche étant qualitative avec les limites et les forces inhérentes à ce genre de recherche, nous avons donc fait des choix théoriques et méthodologiques en conséquence, lors de l'élaboration de notre plan de travail. Nous avons opté pour le recours à une combinaison de cadres théoriques qui donne lieu à une compréhension à la fois pratique et théorique du phénomène social de violence, de sa gestion par le droit et des effets de celui-ci à la lumière de l'intersectionnalité. Celle-ci se révèle comme un volet incontournable dans notre étude pour constater et justifier une problématique juridique par des données factuelles. Nous avons utilisé une approche interdisciplinaire par laquelle l'outil intersectionnel, tel que construit par le droit et par les disciplines externes au droit, est mobilisé pour élucider l'objet juridique qu'est l'effectivité de la norme encadrant la

[465] Pierre Lascoumes, « L'analyse sociologique des effets de la norme juridique : de la contrainte à l'interaction », *supra* note 388, à la p.158.
[466] Pierre Lascoumes et Évelyne Serverin, « Le droit comme activité sociale », *supra* note 366.

lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail. La mobilisation de l'analyse intersectionnelle permet de comprendre la réalité de la prise en charge de la violence à l'égard des femmes par les acteurs et actrices chargé.e.s de l'utilisation du droit en la matière et de déceler les conditions de la réalisation de l'effectivité dudit droit. Nous soutenons que cette recherche empirique qualitative en droit, nous aidera à avoir des réponses aux questions que pose notre problématique sur l'effectivité du droit.

II. Une démarche méthodologique mixte

Avant la formulation du processus méthodologique, il est nécessaire de rappeler brièvement, la problématique de notre recherche. Comme nos questions se posent au sujet des effets du droit encadrant la lutte contre la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail au Maroc, une étude empirique est nécessaire pour préciser ces effets. Elle est autant incontournable pour mettre à jour aussi la coopération et les résistances au sein des différentes instances intervenant dans l'application dudit droit. En fait, nous imaginons que les effets, ne pouvant être similaires, sont probablement variés en fonction des formes de violence, des contextes où celles-ci ont été perpétrées et des décisions juridiques prises en la matière. Ces effets dépendent aussi des choix stratégiques des différents-es acteurs et actrices dans la mise en œuvre des règles de droit en fonction du type de violence et des recours disponibles. Mais, inversement, les recours prévus influencent aussi le choix des actions entreprises par les différents-es intervenants-es.

Par ailleurs, nous savons que « le choix d'un cadre théorique sert à établir l'arrangement des concepts auxquels le chercheur aura recours pour étudier la problématique de sa recherche »[467], comme le précisent Quivy et ses collègues et à guider le processus de l'analyse, alors que l'usage du cadre méthodologique aide à préciser les paramètres utilisés et à expliquer les différentes étapes de la démarche.

> Une démarche est une manière de progresser vers un but. Chaque recherche est une expérience particulière. Nos connaissances se construisent à l'appui de cadres théoriques et méthodologiques explicites, lentement élaborés, qui constituent un

[467] Raymond Quivy , Jacques Marquet et Luc Van Campenhoudt, Manuel de recherche en sciences sociales, 5e éd., Paris, Dunod, 2017, à la p. 22.

> champ au moins partiellement structuré, et ces connaissances sont étayées par une observation des faits concrets[468].

La méthodologie permet donc d'établir les liens entre le champ théorique et le champ pratique. C'est un moyen d'aller chercher des données concrètes ou réelles liées à l'objet d'étude et de présenter les démarches qui permettent l'accès aux connaissances et la réalisation de l'objectif que nous poursuivons. Elle est définie par Pirson, « (…) en tant que stratégie d'intervention, avec ses finalités, ses outils et ses techniques, ses terrains, ses acteurs, ses libertés et ses contraintes »[469]. Selon Gauthier et Bourgeois, « la partie méthodologique renvoie à la structure de l'esprit et de la forme de la recherche »[470], ce qui revient à dire qu'elle n'est pas une partie séparée du cadre théorique et conceptuel ni de l'orientation épistémologique[471] sur lesquels le chercheur construit son objet de recherche. En fait, à travers cette section, nous présentons ce qui a motivé notre choix d'une recherche qualitative et détaillons les différents procédés méthodologiques que nous avons utilisés en vue de recueillir les données. Ainsi, après nos lectures préliminaires de la littérature, nous avons jugé nécessaire d'explorer le terrain afin d'élaborer clairement nos propositions indépendamment des influences que nous pourrions avoir de la littérature. Pour effectuer notre recherche, nous avons eu recours à une approche méthodologique mixte. D'une part, l'examen, par une démarche juridique classique, des données législatives qui président à la mise en œuvre du droit à un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement. D'autre part, l'usage d'une démarche empirique pour la collecte des perceptions des acteurs et actrices impliqué-e-s dans l'utilisation du droit en matière de la lutte contre la violence et le harcèlement à l'égard des travailleuses au Maroc et des recours prévus à cet effet. Ainsi, nous aspirons à une convergence entre notre cadre théorique qui propose de poser un regard croisé sur l'effectivité du droit dans la lutte contre la violence à l'encontre des femmes et la notion de l'intersectionnalité qui amplifie celle-ci, et, notre cadre légal qui permet de cerner les effets du pluralisme normatif.

---

[468] Raymond Quivy et *al.*, Manuel de recherche en sciences sociales, *supra* note 467., à la p. 22.
[469] Ronald Pirson. A propos de la recherche-action, Revue de l'Institut de sociologie , 3e éd. de l'Université de Bruxelles, Belgique, à la p. 551.
[470] Benoît Gauthier et Isabelle Bourgeois (dir.). Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données. 6e Éd.. Presse de l'Université du Québec, 2016. 670 p.
[471] Yvonne Giordano, Conduire un projet de recherche. Une perspective qualitative. Éd. EMS, 2003, à la p. 18.

Nous abordons donc tout au long de cette section, la mise en œuvre de notre démarche sachant que seule une évaluation empirique permet de révéler les fondements du système juridique et de démontrer le rôle des acteurs dans la mobilisation des normes en matière de lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le contexte du travail au Maroc. Cette étude étant exploratoire, la stratégie retenue repose aussi sur une étude et analyse de contenu des données documentaires institutionnelles.

2.1 Le recours à une recherche qualitative

Pour tout.e chercheur.e, la définition des choix méthodologiques est une étape cruciale dans le processus de recherche, nous commencerons donc cette section par présenter notre approche méthodologique. Compte tenu de nos objectifs et de la nature même de notre objet d'étude, nous avons opté pour une recherche de type qualitatif. Celle-ci souligne l'importance de comprendre la façon dont les acteurs et actrices interviewé-e-s conçoivent le spectre de la violence et les outils juridiques pour lutter contre à travers leurs discours et leurs pratiques sociojuridiques. Elle nous permet de saisir la manière dont ces personnes interprètent et donnent un sens à leurs discours et leurs actes au sujet de la lutte contre ce phénomène de la violence à l'encontre des femmes dans le monde du travail.

Dans cette perspective, notre analyse du droit pour la lutte contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail se fait selon un point de vue externe[472], dans la mesure où nous nous intéressons, suivant l'hypothèse d'Arnaud et ses collègues, aux « causes qui résident à l'extérieur du système juridique, en dehors des raisons de telle ou telle interprétation d'une règle à l'intérieur du système »[473], pour cerner le cadre légal de la lutte contre la violence et le harcèlement ainsi que ses effets. Toutefois, nous rappelons que notre objet d'étude est inscrit sous un référentiel juridique et que nous adoptons une opinion que Ost et Van de Kerchove nomment d'« externe modérée »[474]. Ces auteurs précisent qu'une telle « articulation des points de vue externe et interne s'analyse

[472] Rachel Cox, Les effets du rôle accordé aux syndicats par le Projet de loi 143 sur la mise en œuvre et la réception du droit à un milieu de travail exempt du harcèlement psychologique ainsi que sur l'action syndicale au Québec, thèse de doctorat, université d'Ottawa, 2014, à la p. 45.

[473] André-Jean Arnaud et al. (dir.), « interne / externe », Dictionnaire encyclopédique de théorie et de sociologie du droit, *supra* note 24, à la p 312.

[474] François Ost et Michel Van de Kerchove, « De la scène au balcon. D'où vient la science du droit? » dans François Chazel et Jacques Commaille, dir, Normes juridiques et régulation sociale, Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1991, 67, aux pp 72-73.

comme une dialectique entre le paradigme de l'explication et celui de l'interprétation »[475], expliquant qu'il s'agit « de se donner notamment pour objet d'étude le "sens interne" ou l'"auto-interprétation" véhiculée et reproduite par les agents juridiques »[476].

Ainsi, Paillé désigne la recherche qualitative comme « toute recherche empirique qui, répondant à certaines caractéristiques, (…), aborde son objet d'étude de manière ouverte et assez large. Elle inclut une collecte de données effectuées au moyen de méthodes qualitatives, de l'interview, de l'observation libre et de la collecte de documents. Elle donne lieu à une analyse qualitative des données où les mots sont analysés directement par l'entremise d'autres mots, et qui débouche sur une théorie »[477]. Elle consiste en,

> a set of interpretive, material practices that make the world visible. These practices transform the world. They turn the world into a series of representations, including field notes, interviews, conversations, photographs, recordings and memos to the self. At this level, qualitative research involves an interpretive, naturalistic approach to the world. This means that qualitative researchers study things in their natural settings, attempting to make sense of, or interpret, phenomena in terms of the meanings that people bring to them[478].

D'autres auteurs-es qualifient la recherche qualitative d'interprétative, parce qu'« elle considère la réalité sociale comme une construction humaine, reconnaît la subjectivité comme étant au cœur de la vie sociale et conçoit son objet en terme d'action-significations des acteurs »[479]. En effet, le recours à une approche qualitative aide à appréhender des situations qui appellent la mise en vigueur d'une législation visant à normaliser des comportements humains ou des relations interpersonnelles générant de la violence, et à mobiliser des acteurs et actrices intervenant dans ce domaine. Elle permet ainsi de « capter des données sur les perceptions des acteurs […] "de l'intérieur"»[480] qui révèlent « des

---

[475] François Ost et Miche Van de Kerchove, « De la scène au balcon. *Ibid.*, à la p. 67.
[476] François Ost et Miche Van de Kerchove, « De la scène au balcon. *Ibid.*
[477] Pierre Paillé, « Recherche qualitative », dans Alex Mucchielli, dir, Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales, Paris, Armand Collin, 1996, à la p. 196.
[478] Norman K. Denzin & Yvonna S. Lincoln, (dir.), The Landscape of Qualitative Research, 3d edition, Thousand Oaks (Californie), Sage Publications, 2008, à la p. 4.
[479] Joséphine Mukamurera, France Lacourse et Yves Couturier, « Des avancées en analyse qualitative : pour une transparence et une systématisation des pratiques », Recherches qualitatives, (2006) 26:1, à la p. 111. En ligne : http://www.recherche-qualitative.qc.ca/documents/files/revue/edition_reguliere/numero26%281%29/mukamurera_al_ch.pdf
[480] Matthew B. Miles et Michael Huberman, Analyse des données qualitatives, 2e éd, Bruxelles, de Boeck, 2003, à la p 21.

réalités parfois ignorées, (…) et permettent, ultimement, d'évoquer des interdépendances entre certains phénomènes »[481], comme en témoigne Grawitz, voire même font naitre de nouveaux questionnements. Elle aide également à comprendre les formes de mobilisation du droit par les acteurs ou les choix directifs qui en découlent[482], de saisir des effets du droit dans un contexte[483] donné. Cette approche sociologique dans le champ juridique « pour et par le droit »[484], nous dit Bernheim, s'avère le fondement scientifique pour un fait social abordé en droit comme un « processus complexe de régulation sociale »[485]. Bernheim souligne aussi qu':

> Au regard de l'étude du droit vivant, la recherche empirique nous semble un mode de collecte de données particulièrement approprié. C'est la seule en effet qui permet d'accéder aux objectifs poursuivis par les individus dans la mobilisation des normes[486].

Par ailleurs, pour éclairer l'exigence de l'effectivité du droit pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail, nous adoptons une approche interdisciplinaire en mobilisant l'intersectionnalité, telle que conceptualisée par les théories féministes. La doctrine sur l'intersectionnalité nous a permis de relever que des juristes recourent à l'interdisciplinarité pour éclairer le droit à travers « le contexte factuel et ensuite le contexte théorique »[487], pour saisir le rôle du droit et ses limites, et parfois, pour justifier leur prise de position[488]. Ainsi, notre objet d'étude, soit les effets conséquents de la mise en œuvre du droit pour la lutte contre la violence envers les femmes dans les milieux

---

[481] Madeleine Grawitz, Méthodes des sciences sociales, 10e édition, Paris, Dalloz, 1996, à la p. 505.
[482] Emmanuelle Bernheim, « De l'existence d'une norme de l'anormale. *supra* note 256, à la p. 480 ; Catherine Régis, « L'approche psychologique du droit : vers une meilleure compréhension des processus décisionnels », dans Georges Azzaria, dir., *Les cadres théoriques et le droit : actes de la 2e journée d'étude sur la méthodologie et l'épistémologie juridique*, Cowansville, Yvons Blais, 2013, à la p. 301.
[483] Christine Vézina, « Dans l'angle mort de l'effectivité du droit: une exploration de l'effectivité inter-normative », dans Georges Azzaria (dir), Les cadres théoriques et le droit, Cowansville, Yvon Blais, à la p. 115.
[484] Emmanuelle Bernheim, « Prendre le droit comme un "fait social" », *supra* note 255, à la p. 93.
[485] Emmanuelle Bernheim, « De l'existence d'une norme de l'anormale. *supra* note 256, à la p. 460.
[486] Emmanuelle Bernheim, *ibid.*, à la p. 480.
[487] Louise Lalonde, « L'interdisciplinarité comme « contextes », quels usages de l'Autre ? », dans Azzaria (dir.) Étude sur la méthodologie et l'épistémologie juridiques, Les cadres théoriques et le droit, Cowansville, Éd. Yvon Blais, 2013, à la p. 389. Priscilla Taché, Hélène Zimmermann et Geneviève Brisson, « Pratiquer l'interdisciplinarité en droit : l'exemple d'une étude empirique sur les services de placement », (2011) 52 : 3-4, Les Cahiers de droit, à la p. 519;
[488] Louise Lalonde, « L'interdisciplinarité, *ibid.,* à la p. 381.

du travail, nécessite une recherche qualitative et multidisciplinaire pour être pleinement exploré, car le concours de plusieurs disciplines apparaît de plus en plus pertinent pour aborder des problématiques complexes[489]. En fait, le droit utilise la recherche empirique telle qu'elle est pratiquée par les sciences sociales[490] en décloisonnant les savoirs, par conséquent, Katherine Lippel l'explique comme,

> la méthode du dialogue transdisciplinaire inter-juridictionnel, qui compare l'expérience empirique de différents acteurs, dont le comportement est affecté, parfois à leur insu, par l'environnement juridique dans lequel ils exercent leurs activités, que ce soit dans le contexte d'un recours juridique ou d'un acte professionnel[491].

Ainsi, tel qu'en témoigne le Rapport Arthurs, « l'interdisciplinarité paraît être à la fois une panacée de la recherche juridique et son talon d'Achille »[492]. Ce qui nous a mené à jeter un pont entre les disciplines pour comprendre dans quelle mesure le droit marocain intervient dans des cas de violence et de harcèlement à l'encontre des travailleuses et si les effets qu'il génère, répondent aux attentes des victimes, celles de produire les changements susceptibles d'améliorer leur protection. Cela nous permettra ainsi de mieux cerner les forces et les faiblesses des protections juridiques fournies. L'approche participative donne donc lieu aux participants-es de s'exprimer au sujet de leur implication et leurs attitudes à l'égard des règles juridiques pour le phénomène social de la violence tout en dépassant la qualification juridique des faits.

Le choix de l'utilisation d'une méthodologie empirique en droit est donc justifié par le fait que la législation étudiée ne permettait pas, à elle seule, de prendre la mesure des moyens juridiques d'encadrement de la lutte contre le phénomène de la violence au travail. Le constat de l'examen d'une jurisprudence rudimentaire - difficilement accessible en la

---

[489] Frédéric Darbellay et Theres Paulsen (dir.), Le défi de l'inter- et transdisciplinarité. Concepts, méthodes et pratiques innovantes dans l'enseignement et la recherche**,** Lausanne, Presses polytechniques et universitaires romandes, 2008.

[490] Antoine Vauchez, « Entre droit et sciences sociales. Retour sur l'histoire du mouvement *Law and Society* **»,** *Genèses. Sciences sociales et histoire***,** (2001) 45 : 4, à la p. 134.

[491] Katherine Lippel, La transdisciplinarité et le droit comparé : essai sur une méthode permettant de documenter certains effets du droit dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail. Dans *Approches et fondements du droit***,** dir., stéphane Bernatchez et Louise Lalonde, 2019, vol. III, aux pp. 33-63. Yvon Blais, Cowansville.

[492] « Le Rapport Harry Arthurs sur le droit et le savoir 1983-2003 » dans la revue canadienne Droit et société, (2003) 18 : 1, Canada, à la p. 13, cité dans Louise Lalonde, « L'interdisciplinarité comme « contextes », quels usages de l'Autre ? », *supra* note 487, à la p. 377.

matière au Maroc - ou de la doctrine non concluante, nous a menée à nous questionner sur les sources classiques des textes législatifs mais surtout sur les mécanismes du droit à travers les perceptions des acteurs et actrices intervenant dans leur application. Ce contexte nous imposait donc d'envisager une recherche sur le « terrain » pour ne pas rester confinée dans une analyse descriptive du droit et pour évaluer les effets de l'application des règles juridiques dans la lutte contre la violence et le harcèlement envers les travailleuses marocaines, et ce, conformément aux normes et principes de la Constitution du Maroc[493]. En d'autres termes, cette approche nous permet de voir la façon dont les acteurs et actrices, chacun-e dans son domaine spécifique, s'approprie les règles de droit et donc « de découvrir et d'approfondir des phénomènes externes au droit, insoupçonnés ou difficiles à mesurer »[494] qui peuvent avoir une incidence inattendue sur le traitement juridique des cas de violence et de harcèlement à l'encontre des femmes dans les lieux de travail.

Il importe alors de présenter le processus de la collecte de données à laquelle nous nous sommes livrée, dans l'ordre, en exposant, d'abord, les méthodes retenues et en discutant ensuite de certaines considérations éthiques.

Enfin, il faudrait identifier les effets du droit sur le phénomène de la violence au travail à l'égard des travailleuses à travers sa mise en œuvre. Par conséquent, le terrain devrait permettre d'apporter des éléments de réponse à la problématique de notre recherche. C'est pour cette raison que nous avons décidé de joindre à cette étude juridique classique une enquête de terrain par le biais d'une recherche qualitative. Nous décrivons les différents moyens par lesquels des données empiriques ont été obtenues en plus des entrevues semi-dirigées réalisées avec des acteurs et actrices qui interviennent dans l'application du droit en situation de violence et de harcèlement à l'égard des femmes. Ces entrevues nous permettent de mesurer l'effectivité du droit dans la perception qu'ils en ont par rapport à la législation en la matière, en tenant compte de leurs rôles qu'il s'agisse de procureur(e)s, d'avocat(e)s, de représentant(e)s syndicaux chargés de défendre les victimes et, parfois

[493] Dahir n° 1-11-91 du 29 juillet 2011 portant promulgation du texte de la Constitution, B.O n° 5964 bis, 30 juillet 2011, 5952 bis, aux pp. 1765-1794, entrée en vigueur le 30 juillet 2011. En ligne : http://www.sgg.gov.ma/Portals/0/constitution/constitution_2011_Fr.pdf

[494] Simon N. Roy, « L'étude de cas » dans Recherche Sociale : De la problématique à la collecte des données, Benoît Gauthier (dir.). Ste-Foy (Québec) : Presses de l'Université du Québec. 2003, à la p. 168. Guy Rocher, « L'effectivité du droit », dans Théories et émergence du droit, *supra* note 361, aux pp.133-149.

aussi, de défendre les auteurs des actes de violence, des inspecteurs de travail sans passer sous silence le rôle du patronat ni celui de la société civile dans la représentation et la prise en charge des cas de violence à l'égard des femmes dans le milieu du travail.

2.1.1 La méthode de collecte des données

Afin d'explorer les pistes de réflexion et de rompre avec nos idées préconçues et une appréciation subjective sur le sujet de recherche dont le choix n'est pas fortuit, mais étant le résultat d'une expérience professionnelle et personnelle, nous avons jugé pertinent de recourir à une méthode de cueillette de données. Celle-ci va enrichir notre compréhension de l'application du droit dans les pratiques d'intervention dans des cas de violence et de harcèlement envers des travailleuses au Maroc et d'examiner le dialogue des textes législatifs avec ces pratiques.

Ainsi, vu le caractère complexe et sensible de la problématique en jeu, une approche essentiellement qualitative a été mise en œuvre pour comprendre, à travers des entretiens semi-directifs et des observations, les perceptions et représentations des acteurs et actrices, les différents moyens d'accès à la justice des victimes de violence et les imbrications entre ceux-ci. En plus des entrevues avec des personnes clés, l'observation et l'analyse de la documentation reliée au droit encadrant la lutte contre la violence envers les travailleuses seront des techniques aussi pertinentes de collecte de données. Notre démarche est donc purement inductive, laissant de côté les influences « théoriques » qui ont été identifiées préalablement à la collecte de données, tel que le proposent certains auteurs-es[495] ou encore d'autres éléments qui peuvent émerger au cours de la collecte des données[496].

Ces techniques de recueil de données sont appropriées à notre recherche qui exige à la fois compréhension et réflexion d'un phénomène social impliquant divers-ses intervenants-es

[495] Lorraine Savoie-Zajc. La recherche qualitative/interprétative en éducation. Dans Th. Karsenti & L. Savoie-Zajc, La recherche en éducation : étapes et approches, 2004, aux pp. 123-150. Sherbrooke : Éd. du CRP. Pierre Paillé & Alex Muchielli, (2003). L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales. Paris: Armand Colin, 2003, à la p. 114. Glaser, B. G., & Strauss L. A. The discovery of grounded theory : Strategies for qualitative research. New York: Aldin Publishing Co. 1967. En ligne : https://www.researchgate.net/publication/285615662_Des_avancees_en_analyse_qualitative_Pour_une_transparence_et_une_systematisation_des_pratiques

[496] Joséphine Mukamurera, France Lacourse et Yves Couturier, « Des avancées en analyse qualitative : pour une transparence et une systématisation des pratiques », *supra* note 479, à la p. 111.

sur le plan légal. C'est aussi un moyen de tenter de saisir, dans une perspective globale[497], leurs conceptions et croyances des mesures juridiques appliquées, mais également les contraintes et les effets incontrôlables que peuvent engendrer leurs décisions. C'est en fait,

> Une approche de recherche empirique qui consiste à enquêter sur un phénomène, un événement, un groupe ou un ensemble d'individus, sélectionnés de façon non aléatoire, afin d'en tirer une description précise et une interprétation qui dépasse ses bornes[498].

Dans le souci d'assurer une collecte de données fiables sur le terrain, nous avons essayé de comprendre, dans un premier temps, comment ces acteurs et actrices intervenant, d'une manière ou d'une autre, perçoivent la mise en œuvre du droit dans des cas de violence et de harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail au Maroc et, dans un second temps, comment ils/elles déterminent les facteurs de gestion des dossiers relatifs à ces phénomènes de violence et de harcèlement dans le processus judiciaire.

Cette stratégie méthodologique faisant appel à deux méthodes d'apparence distinctes mais qui se rejoignent fréquemment, une recherche juridique classique et une étude empirique, permet de répondre au comment et au pourquoi des phénomènes précités. À travers ces deux questions au cœur de la théorie de l'effectivité du droit, nous cherchons à expliquer tous les effets d'une règle de droit pour la lutte contre la violence et le harcèlement à l'égard des travailleuses au Maroc, d'une part, et, d'autre part, à fournir des explications de causes à effets quant aux décisions prises par les acteurs et actrices impliqué-e-s, en tenant compte de plusieurs variables relatives à chaque cas.

Basée sur des entrevues effectuées avec les acteurs et actrices intervenant dans l'application du droit pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail au Maroc ainsi que sur l'observation de certaines pratiques et l'examen de sources documentaires, notre recherche s'inscrit dans une analyse intersectionnelle. Vu la multiplication des types d'intervention qui modifient le rapport au droit, les méthodes retenues servent à éclairer notre réflexion sur la problématique et participent à la triangulation des données. La contribution des répondants-es, par le biais d'entretiens, est

[497] Matthew B. Miles et A. Micheal Huberman, Analyse des données qualitatives, *supra* note 480, à la p. 21.
[498] Simon N. Roy, « L'étude de cas », dans Benoît Gauthier (dir.), Recherche sociale: de la problématique à la collecte des données, 5e éd., Québec, PUQ, 2009, à la p. 206.

un moyen d'exprimer leurs impressions, perceptions et éventuellement leurs propres préoccupations. Nous partons donc de la méthode de l'entretien, à l'usage des archives et l'analyse des documents, en passant par l'observation.

2.1.2 Les entrevues individuelles semi-dirigées

L'entrevue ou l'entretien semi-dirigé est une méthode qui implique une mise en œuvre des processus de communication et d'interaction entre chercheur-e et interviewé-e. Dans le cadre d'une étude visant à cerner l'effectivité du droit, comme nous proposons de le faire, le recours à l'entretien pour la cueillette des données est souvent utilisé[499], selon les propos de Katherine Lippel. Il permet « de rendre explicite l'univers de l'autre »[500], note Savoie-Zajc, confirmant l'idée de Poupart qui justifie le choix de l'entretien de type qualitatif, d'abord, par l'importance de sonder la vision des acteurs sociaux afin de pénétrer leur univers et appréhender leurs façons de penser et d'agir dans leurs interactions sociales[501]. Il met l'accent sur la nécessité de comprendre les enjeux auxquels les acteurs sont confrontés et de dénoncer les préjugés, les pratiques discriminatoires et les injustices. L'entretien est aussi, pour lui, un outil d'investigation sur les réalités sociales et les expériences des acteurs[502]. De surcroît, l'entretien non-directif a, comme le met en avant Poupart, le mérite de donner une bonne illustration de la réalité grâce à la liberté de l'interviewé de s'exprimer, à partir de sa propre position et selon ses convictions, ce qui donne à la recherche de nouvelles dimensions[503]. En effet, cela revient à dire que la réalité en soi est une représentation des participants-es est non une compréhension pure du phénomène observé[504].

---

[499] Katherine Lippel, « La place des juristes dans la recherche sociale et la place de la recherche sociale en droit », *supra* note 27, à la p. 261.
[500] Lorraine Savoie-Zajc, « L'entrevue semi-dirigée » dans Benoît Gauthier, dir, Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données, Québec, PUQ, 2009, à la p. 342
[501] Jean Poupart, « L'entretien de type qualitatif : considérations épistémologiques, théoriques et méthodologiques », dans Jean Poupart et al. (éd.) : La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques, Montréal : Gaétan Morin Éditeur, 1997, aux pp. 174 et 178.
[502] Jean Poupart, « L'entretien de type qualitatif : considérations épistémologiques, *ibid.,* aux pp. 174 et 178
[503] Jean Poupart, « L'entretien de type qualitatif : considérations épistémologiques, *ibid.*, aux pp. 182-183.
[504] Nesrine Miliani. Structure, fonctionnement et évolution des équipes entrepreneuriales: une modélisation systémique dans une perspective d'accompagnement à la création d'entreprise. Gestion et management. Université de Bretagne occidentale - Brest, 2015, à la p. 25.
En ligne : https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01296548/document

L'entretien semi-dirigé est un contexte d'échange au cours duquel l'interviewé-e exprime « ses perceptions d'un évènement ou d'une situation, ses interprétations ou ses expériences, tandis que, par ses questions ouvertes et ses réactions, le chercheur facilite cette expression, évite qu'elle s'éloigne des objectifs de la recherche et permet à son vis-à-vis d'accéder à un maximum d'authenticité et de profondeur »[505], selon la définition de Quivy et Van Campenhoudt. Le recours à cette méthode repose sur le principe de Savoie-Zajc, selon lequel « la perspective de l'autre a du sens »[506]. Quant à Bernheim, elle reprend la définition de Blanchet et Gotman, que l'entretien semi-dirigé est comme « une quête de sens, […] l'occasion pour le sujet d'exprimer des faits expériencés et des pensées construites »[507], « (qui) visent à clarifier ce que l'autre pense mais qui ne peut être observé : sentiments, pensées, motifs. En même temps, par un processus d'objectivation, le sujet explicite ce qui est habituellement implicite : idéologies, croyances, représentation »[508].

Il est important également, d'après certains auteurs, que le chercheur soit conscient que «l'interaction sociale et verbale de l'entretien est « situationnelle et conditionnelle »»[509], elle est aussi « toujours singulière et jamais reproductible »[510], selon Blanchet. En effet, bien que parfois imprévisible, cette interaction soulève des interprétations et des questionnements des répondant-e-s à partir de leurs statuts respectifs. En effet, c'est une occasion de communication et d'échange pendant laquelle le répondant et le chercheur concourent à la construction du savoir. « L'interviewé est un témoin de l'histoire, celle-ci [...] se faisant [...] par lui et avec sa contribution »[511] et le chercheur est l'« explorateur » qui tentera, par la « construction interpersonnelle », de dégager un sens[512].

---

[505] Raymond Quivy et Luc Van Campenhoudt. Manuel de recherche en sciences sociales, 2e Éd., Paris : Dunod, 1995, à la p. 174.
[506] Lorraine Savoie-Zajc, « L'entrevue semi-dirigée », *supra* note 500, à la p. 341.
[507] Alain Blanchet et Anne Gotman, L'enquête et ses méthodes : l'entretien, Paris, Nathan, 1992, à la p. 32
[508] Emmanuelle Bernheim, Les décisions d'hospitalisation et de soins psychiatriques sans le consentement des patients dans des contextes clinique et judiciaire : Une étude du pluralisme normatif appliqué, thèse de doctorat en droit et en sociologie, Université de Montréal/École Normale supérieure de Cachan, 2011, aux pp. 345-346.
[509] Herbert J. Rubin et Irène S. Rubin, Qualitative Interviewing : The Art of Hearing Data, Thousand Oaks, Sage, 1995 cité par Lorraine Savoie-Zajc, « L'entrevue semi-dirigée », *supra* note 500, à la p. 358.
[510] Alain Blanchet, « Interviewer » dans Alain Blanchet et al, dir, Les techniques d'enquête en sciences sociales », Paris, Dunod, 2000, à la p. 88
[511] Alain Blanchet et Anne Gotman, L'enquête et ses méthodes, *ibid.*, à la p. 17
[512] Lorraine Savoie-Zajc, « L'entrevue semi-dirigée », *supra* note 500, à la p. 339.

Dans le cadre de notre étude, nous avons choisi de mener une enquête de terrain favorisant la récolte des témoignages des acteurs et actrices et un accès à leurs actions, décisions, attitudes et interprétations des effets du droit sur le phénomène de violence à l'égard des travailleuses au Maroc, au regard des différentes phases de leur intervention. Les données collectées nous permettent ainsi de palper, outre leur connaissance du contenu de la législation et le recul par rapport à nos lectures, les perceptions des participant-e-s relativement aux règles de droit puis leurs comportements en relation avec des questions inhérentes à l'application du droit pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes en contexte du travail. Cette méthode qualitative vise à contrôler le degré de mobilisation du droit à ce sujet.

Mais, avant de procéder à l'étude de terrain, nous avons réfléchi profondément sur notre propre position en tant que femme d'origine marocaine résidant en Occident et réalisant une étude sur le Maroc. Consciente de nos propres biais d'analyse et des potentiels effets que notre identité pourrait avoir, nous nous interrogions sur la réaction des personnes que nous allions contacter. Cependant, nous n'avons fait l'objet d'aucune réaction ou remarque désobligeante ou négative explicite ou rétention d'informations de la part de nos partenaires d'entretien. Ils/elles étaient même content-e-s que nous nous intéressions encore à la cause féministe marocaine malgré notre résidence au Canada. Nous nous devions d'être également impartiale et de rompre avec tout préjugé, avec notre vie antérieure, de dissocier l'interdépendance des facteurs contextuels et personnels en lien avec l'affect et le ressenti, surtout que nous avons une affinité sociale avec l'objet ainsi que le milieu d'étude. À ce propos, les termes d'Olivier de Sardan reviennent à notre esprit : « En vivant sur place, [le chercheur] observe, malgré lui en quelque sorte, et ces observations-là sont « enregistrées » dans son inconscient, son subconscient, sa subjectivité, son « je » »[513].

Conséquemment, des entrevues semi-directives ont été effectuées avec les parties prenantes et les acteurs et actrices clés, une vingtaine d'acteurs au total. Une variété de sources et une diversité des types d'acteurs ont été privilégiées : acteurs institutionnels ou partenaires sociaux (syndicats, inspection de travail), acteurs judiciaires et non judiciaires (procureurs, avocats de la défense, employeurs) et la société civile (représentantes

[513] Olivier de Sardan, La rigueur du qualitatif. Les contraintes empiriques de l'interprétation socio-anthropologique, Louvain-La-Neuve : Academia-Bruylant. 2008, aux pp. 52-53

d'associations féministes et d'organisations non gouvernementales). Cependant, aucun avocat représentant un quelconque employeur n'a accepté de participer à notre enquête. Nous en avons déduit une politique d'évitement pour préserver les droits de son client et ne pas mettre en cause ses obligations. Ces entretiens avec les participants-es et les responsables chargés-es de l'application du droit au Maroc et les personnes engagées dans les enjeux de la violence à l'encontre des femmes dans le monde du travail, étaient une occasion de pouvoir écouter leurs témoignages ancrés dans un contexte réel, qui auraient été difficiles à recueillir autrement. De ce fait, nous savons que les participants-es retenus-es aux fins de notre recherche présentent éventuellement des caractéristiques particulières mais ne constituent pas un échantillon représentatif de tous les acteurs concernés par le sujet étudié[514].

Pendant la période de l'entretien, nous avons décidé que c'était plus logique de laisser les répondants-es s'exprimer à leur guise sans les interrompre pour pouvoir collecter un maximum de données. Nous n'intervenions que pour assembler et synthétiser leurs propos pour confirmer notre compréhension. La réalisation de ces entrevues individuelles semi-dirigées se présentent sous la forme d'un récit de pratiques des répondants-es. Toutefois, reste la question de notre objectivité et plus particulièrement, nos observations dans la collecte de données, mais, sur ce point, nous avons déjà affirmé adopter, à toutes les étapes, une opinion externe-modérée[515], « voulant qu'on reconnaisse l'influence du cadre théorique par la définition opérationnelle des concepts étudiés, bien qu'on les mette temporairement de côté le temps de la collecte des données »[516], comme en témoignent si bien Mukamurera et ses collègues.

Mais, à prime abord, un canevas d'entrevue pour des récits de pratique a été élaboré afin de nous guider lors des entretiens, suivant une grille thématique, dont les questions principales étaient identiques pour tous et toutes les participants-es. En revanche, des questions spécifiques à chaque groupe des acteurs concernés ont été conçues ~~s~~elon la

[514] Jean-Pierre Beaud, « L'échantillonnage », dans Benoît Gauthier (dir.), Recherche sociale: de la problématique à la collecte des données, Québec, PUQ, 2009, p. 264.
[515] François Ost et Michel Van de Kerchove, « De la scène au balcon. D'où vient la science du droit ? *Supra* note 474, aux pp 72-73.
[516] Joséphine Mukamurera, France Lacourse et Yves Couturier, « Des avancées en analyse qualitative: pour une transparence et une systématisation des pratiques », *supra* note 479, à la p. 128.

fonction occupée par chacun des interlocuteurs, tout en gardant à l'esprit nos questions de recherche. L'intérêt d'avoir des questions semblables posées à diverses catégories d'interlocuteurs est celui de valider et compléter les informations obtenues, en confirmant ou en nuançant les témoignages et opinions sur les rôles des différents répondants aussi bien sur le plan juridique, administratif que social. Par conséquent, en posant des questions ouvertes et directes, nous nous restreignions aux éléments qui nous semblaient les plus adéquats et pertinents aux fins de notre recherche.

Afin d'assurer une régularité dans la conduite des entretiens, nous avons appliqué un déroulement similaire pour chaque entrevue. Nous avons, d'abord, essayé de mettre notre répondant-e à l'aise en entamant une discussion hors contexte, n'ayant aucun rapport avec l'entretien envisagé. Ensuite, nous avons procédé par des questions introductives à toutes les personnes participantes, avant de poser les questions principales, des questions relatives à leur position et leur rôle au sein de l'organisation ou dans la gestion légale d'un cas de violence à l'égard des travailleuses. Dans la grille des questions, nous avons distingué entre cinq catégories d'interviewés-es : administratif, juridique, judiciaire, contrôle et support social, notamment des associations féministes offrant des services destinés spécifiquement à des femmes victimes de violence.

Tel que le conçoit Paugam dans la présentation des techniques d'enquête et la conduite de celle-ci, « la grille de questions n'est pas un outil figé mais plutôt évolutif qui accompagne le/la chercheur-e dans l'exploration de son terrain »[517]. Dans le cas de cette recherche, notre grille de questions n'avait pas connu de changements au cours des entretiens, mais nous l'adaptions et la réévaluions en fonction des données recueillies. Cependant, comme De Sardan le remarque, « un entretien n'est pas conçu pour obtenir de « bonnes réponses », mais « doit permettre de formuler de nouvelles questions et de reformuler d'anciennes questions »[518]. Ainsi, cette phrase nous laisse conclure que l'enquête de terrain est un « processus d'apprentissage, où l'apprenti apprend en faisant »[519].

[517] Serge Paugam. « L'enquête sociologique » Presses Universitaires de France, « Quadrige », 2012, , 458 p. En ligne : https://www.cairn.info/l-enquete-sociologique--9782130608738.htm
[518] Olivier de Sardan, La rigueur du qualitatif, *supra* note 513, à la p. 60.
[519] Olivier de Sardan, La rigueur du qualitatif. *ibid.*, à la p. 45

Il faut noter que nous n'avons eu aucun problème à communiquer librement, ce qui a effectivement été facilité par notre origine. Il fallait simplement ne pas oublier de prendre en compte nos limites lors de la collecte des données. Le choix de la langue de l'entretien est un bon exemple pour illustrer les relations dans lesquelles l'échange est produit. En tant que francophone et parlant en arabe dialecte marocain (Darija), nous avons effectué la prise de contact avec les participants-es et la réalisation des entretiens aussi bien en français qu'en arabe. Mais même étant bilingues, le choix de la langue avait une prédominance arabe, et les participants-es avaient plus de facilité à s'exprimer dans leur langue maternelle. Ces entretiens ont été traduits ensuite en français lors de la transcription des données.

Il importe aussi de souligner que chacun-e de nos interlocuteurs et interlocutrices a un rôle significatif que ce soit dans leur fonction de poursuite (procureurs-es aux poursuites pénales), de représentation (avocat.es de la défense) ou de partenariat social (syndicalistes, inspecteurs de travail, organismes associatifs, etc.), ayant le droit comme jonction principale, rendant compte de leur position et leurs perceptions personnelles dont la mise en commun se fera lors de l'analyse des propos provenant de différents-es acteurs/actrices. Dans notre démarche, les entretiens nous ont semblé un outil utile pour collecter les informations nécessaires auprès de chacun d'eux. Comme le précisent si bien Campenhoud et ses collègues, « les entretiens contribuent à découvrir les aspects à prendre en considération et élargissent ou rectifient le champ d'investigation des lectures »[520]. Ils étaient pour nous, un moyen « [...] d'ouvrir des pistes de réflexions, et [...] de prendre conscience des dimensions et des aspects d'un problème auxquels le chercheur n'aurait sans doute pensé spontanément »[521]. Nos entretiens avec les participants-es étaient marqués d'une grande souplesse et se sont déroulés avec une teinte de flexibilité dans le temps, chaque entrevue durait environ une heure. Nous les avons effectués, tels que les présentent Albarello et ses collègues[522], en introduisant brièvement les objectifs de

[520] Luc Van Campenhoudt, Jacques Marquet, Raymond Quivy, Manuel de recherche en sciences sociales, Paris, Dunod., 2011, à la p. 58.
[521] Luc Van Campenhoudt, Jacques Marquet, Raymond Quivy, *Manuel de recherche en sciences sociales, ibid*., à la p. 69.
[522] Luc Albarello, Françoise Digneffe, Jean-Pierre Hiernaux, Christian Maroy, Danielle Ruquoy, Pierre De Saint-Georges, « Pratiques et Méthodes De Recherche En Sciences Sociales » *Manuel De Recherche En Sciences Sociales,* 4e Éd., Dunod. 1995, aux pp. 62-63.

l'entretien et nos attentes. Nous posions le moins possible de questions externes à notre canevas. Nous adoptions une attitude neutre en ne nous impliquant pas dans le contenu des réponses, mais en exprimant parfois nos idées et nos émotions, tout en étant ouverte à toute expression. Nous avons adopté l'attitude que Kaufmann décrit, « l'enquêteur qui reste sur sa réserve empêche [...] l'informateur de se livrer. Ce n'est que dans la mesure où lui-même s'engage que l'autre pourra à son tour s'engager »[523]. Nous respections les moments de silence et les temps de pause et de réflexion tout en scrutant les gestes et les expressions et mimiques faciales. Enfin, nous intervenions seulement lorsque c'est nécessaire pour recentrer la personne interviewée sur les objectifs quand elle est hors sujet ou quand les réponses sont confuses, afin d'approfondir sa pensée.

En somme, nous avons adopté un processus inductif pour saisir l'usage du droit et ses effets dans les perceptions des personnes répondantes en matière de lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail et pour interroger la manière dont les logiques politiques interagissent. Dans cette optique, toutes les entrevues ont été enregistrées après consentement, retranscrites intégralement et chaque verbatim a été codée par mots, ou expressions utilisées. Nous avons créé par la suite des catégories pour regrouper les unités de réponses qui se ressemblent. Paillé et Mucchielli définissent la catégorie comme un phénomène ou une pratique, « une production textuelle se présentant sous la forme d'une brève expression et permettant de dénommer un phénomène perceptible à travers une lecture conceptuelle d'un matériau de recherche »[524]. Dans le cas de notre étude, les catégories désignent le phénomène de la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail et la perception des intervenants-es dans l'usage du droit dans leurs pratiques. Au terme de chaque entrevue, nous avons clôturé l'entretien en remerciant la personne, en lui demandant des documents supplémentaires (rapports, brochures, etc.) si nécessaire et d'autres contacts ou personnes intéressantes à rencontrer, ainsi que son accord pour une nouvelle prise de contact de notre part en cas de besoin. Toutefois, comme le souligne Bernheim, « l'entretien semi-dirigé comporte des limites, notamment en regard de la généralisation des données qu'il produit. En effet, il s'agit de propos circonstanciés, et il

[523] Jean-Claude Kaufmann, L'enquête et ses méthodes: l'entretien compréhensif, 2e éd., Paris, Armand Colin, 2007, à la p. 53.
[524] Pierre Paillé, Alex Mucchielli, L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales, 2e éd., Paris, Armand Colin, 2008, à la p. 233.

faut garder à l'esprit que l'expérience du sujet excède son discours sur celle-ci »[525]. Savoie-Zajc conseille à ce titre de « se garder (…) de camper de façon définitive son interlocuteur dans le portrait qu'il a donné de sa réalité au cours de l'entrevue »[526]. C'est dans ce sens, qu'il nous apparaît judicieux de compléter les données collectées des entretiens par d'autres sources de données.

Comme nous l'avons vu à travers toute notre recherche, dans nos questionnements, nous cherchions à savoir comment les personnes répondantes, toutes catégories confondues, perçoivent et s'approprient l'approche de la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail ; comment elles mettent le droit en pratique dans un contexte d'intervention de proximité et quels sont les besoins ou les enjeux qui émergent face à l'encadrement de ce fléau. Les entrevues nous ont donné une abondance d'éléments révélant de nouveaux effets ou confirmant certaines de nos intuitions. Dans cette perspective, nous avons fait le choix de l'observation comme autre méthode de recherche. Nous y reviendrons plus tard.

2.1.3 Le protocole de collecte des données

Dans le processus de la prospection empirique, sont abordés successivement le choix du terrain retenu et les moyens pour y accéder, les avantages et les défis de mener une enquête, les stratégies mises en place pour gagner la confiance des personnes participantes et, enfin, les modalités de déroulement des entretiens. En préparation à l'enquête de terrain, nous avons dû soumettre notre projet de recherche avec une note méthodologique ainsi que la liste des répondants et grille d'entretiens en date du 15 mai 2020, au Bureau d'éthique de la recherche de l'Université d'Ottawa pour validation et obtention, d'un certificat d'approbation éthique du Comité d'éthique. Ceci inclut un formulaire d'information pour faire connaître aux participants potentiels les objectifs et la procédure de la recherche, et de consentement, afin qu'ils puissent prendre une décision éclairée sur la participation tout en leur assurant le traitement confidentiel des données conformément aux règles d'éthique afférentes à la recherche. Ce formulaire devait être lu et signé par notre partenaire potentiel avant tout entretien. La collecte de données fut amorcée en mai 2020 et fut complétée en

[525] Emmanuelle Bernheim, Les décisions d'hospitalisation et de soins …, *supra* note 508, à la p. 347.
[526] Lorraine Savoie-Zajc, « L'entrevue semi-dirigée », dans Benoît Gauthier, supra note 500, à la p. 342.

décembre 2020. Cette période de prospection de terrain avait coïncidé avec la pandémie de Covid-19 et la fermeture des frontières entre le Canada et le Maroc. Aucun déplacement n'était possible. A cet égard, le Bureau d'éthique sur la recherche nous a permis de mener notre série de rencontres virtuellement par visioconférence sur la plateforme *WhatsApp* en faisant usage d'une caméra vidéo. Les entrevues ont donc été faites en version électronique, après avoir recueilli les consentements des participants-es. Il s'agit bien évidemment d'une interaction moins personnelle, l'engagement sur le terrain virtuel incluant la création d'un rapport de confiance avec les personnes participantes, n'ont pas été aisés et n'ont pas toujours permis de collecter l'entièreté des informations et des données nécessaires avec certains-es des répondants-es. Mais la qualité de l'entretien n'en a pas souffert. Les entretiens se déroulaient à travers tout le Maroc pendant sept mois. La période choisie pour la réalisation de l'étude était une période d'intense activité pour beaucoup d'acteurs et d'actrices avec qui nous devions nous entretenir. Elle coïncidait avec les préparatifs de la campagne annuelle de prévention de la violence faite aux femmes, à laquelle participaient un grand nombre d'acteurs/actrices avec un certain nombre de rencontres et activités virtuelles. Cette période nous a été profitable pour pouvoir recueillir un volume de données satisfaisant. Notre période d'entretiens avait coïncidé, en sus de la pandémie de Covid-19, avec la fin du mois du jeûne (Ramadan), sans oublier l'impact du décalage horaires (de 6 heures) entre le Canada et le Maroc. La combinaison de ces facteurs a eu un impact sur la disponibilité d'un certain nombre d'interlocuteurs identifiés qui n'ont pas pu être rencontrés. Cependant, cela nous a permis d'observer certaines activités, et d'avoir accès à des données mises à jour.

Quant aux considérations éthiques, nous garantissions l'anonymat aux personnes interviewées et la confidentialité de leurs propos. Ces mesures de sécurité restent les éléments majeurs pour la préservation des données. Tout d'abord, dans la planification des entrevues, tous les documents transmis par courriel aux interviewées (formulaire d'information et de consentement) étaient protégés par un mot de passe communiqué uniquement par téléphone. Ce mot de passe était requis à chaque ouverture, réouverture et impression des documents pour contrecarrer et intercepter tout accès aux tiers indésirable. Le formulaire de consentement était envoyé avant chaque entretien, et devait être signé conjointement avant d'entamer l'entretien. L'entrevue n'a été effectuée que lorsque le

consentement éclairé et la volonté de participer ont été exprimés. Aussi, un bref rappel a été fait sur l'orientation de la recherche et des objectifs fixés à travers les entrevues. Toutes les personnes participantes étaient d'accord pour l'enregistrement et la prise de notes. Quelques personnes participantes ont donné leur consentement verbal ce qui a été aussi enregistré. Les propos ont été validés avec elles avant de mettre fin à la communication. Toutes ces personnes répondantes ont été mises au courant des mesures de sécurité et de protection des données et toutes les procédures effectuées étaient conformes aux normes éthiques du comité d'éthique de l'université d'Ottawa. Étant donné que le groupe cible de cette recherche était des personnes marocaines dont la majorité se sentait plus à l'aise à s'exprimer en arabe et que la langue pouvait être un obstacle pour répondre positivement à la participation à l'entrevue, deux versions de questions étaient disponibles : une en arabe et une en français.

Notre panel d'acteurs/actrices se composaient de personnes diversifiées dont le rapport à la loi était différent d'une catégorie à une autre, des acteurs et actrices chargé-e-s de sa mise en œuvre, des praticiens/praticiennes et activistes sélectionnés-es et parties prenantes concernées. Nous avons eu, aussi, des échanges avec les catégories composant la société civile en vue de recueillir leurs opinions et perceptions au sujet de l'effectivité du droit régissant la lutte contre la violence et des défis qui restent à relever. L'objectif était de croiser les points de vue sur l'usage du droit dans le traitement de la violence à l'égard des femmes. Ceci étant, nous avons relevé un élément important au cours de nos entrevues : la participation du sexe féminin était prédominante parmi nos répondants due certainement à une plus grande motivation des femmes pour la défense de leurs droits et au genre de notre sujet de recherche.

En ce qui concerne la retranscription des entretiens, celle-ci s'est faite dans l'anonymat. Aucun nom, ni de la personne participante, ni de son lieu de travail, n'est mentionné dans les verbatim. Les versions audio et textes ont été identifiées par la date de l'entrevue suivie de la première lettre alphabétique, initiale de la position de la personne interviewée suivie d'un chiffre, (exemple, le premier procureur avec qui nous avons effectué une entrevue était identifié par P1, pour le deuxième avocat par exemple, c'était A2, ainsi de suite). Par conséquent, tout nom de la personne répondante est remplacé par une lettre et un chiffre dans le verbatim. Cela veut dire que les mesures de confidentialité, de l'anonymat autant

pour les personnes participantes que pour leur lieu de travail, restent primordiales dans le cadre de notre recherche.

La dernière étape de notre procédure méthodologique fut le codage par des mots-clés dans les entretiens menés, et ce, selon Mukamurera et ses collègues,

> pour faire une première organisation des données et ensuite à y retourner pour en apprécier la pertinence, et voir comment cette re-présentation se confirme, se modifie ou se contredit. Lors de ce retour aux données, le chercheur reprend sa codification et le processus itératif se poursuit jusqu'à ce qu'une organisation plausible et cohérente, assurant l'intelligibilité du discours, permette de conclure à la saturation des diverses significations codifiées[527].

De ce fait, tout au long du processus de la collecte des données, la problématique de la recherche a permis de recentrer les catégories et de mettre le focus sur celles qui sont les plus pertinentes pour répondre à nos questions de recherche. En outre, les dispositifs éthiques restent un point central sur lesquels le traitement des données se fait tout au long de la recherche. C'est dans ce sens que nous avons commencé par solliciter la participation des associations féministes au Maroc, réparties dans tout le pays, qui visent à promouvoir la protection des femmes et la défense de leurs droits par un soutien juridique ainsi que leur autonomisation. Étant des espaces privilégiés de contacts, nous avons fait appel à leur collaboration pour diffuser l'information au sujet de notre étude à travers des listes d'acteurs et actrices et proposer leur participation. Ce contact des associations nous a permis d'être invitée à plusieurs conférences virtuelles à titre d'observatrice.

Ainsi, afin d'enrichir le matériau amassé et d'alimenter l'analyse des résultats, nous avons assisté à des discussions qui se sont tenues lors de plusieurs manifestations et évènements virtuels (séminaires, colloques etc.), sur le thème de la gestion de la violence à l'égard des femmes par le droit, et ce, sur *Zoom, Teams, Youtube*, etc. Notre démarche d'observation a visé essentiellement à nourrir et à nuancer les données collectées. Cette observation nous a donné accès à une foule d'informations provenant de divers acteurs. Plusieurs ateliers et séances de travail ont été également organisés, au niveau national, avec des interventions de différents acteurs institutionnels et autres pour partager, notamment, l'étude des normes

[527] Joséphine Mukamurera, France Lacourse et Yves Couturier, « Des avancées en analyse qualitative: pour une transparence et une systématisation des pratiques », *supra* note 479, à la p.112.

et standards adoptés en matière de violence fondée sur le genre dans les différents domaines, et pour discuter de l'évolution sensibles au genre et des besoins ressentis par les différents acteurs ayant traité de ce sujet. Ils ont mis en exergue également les conclusions des débats des groupes de travail chargés de l'élaboration et de la mise en œuvre de la législation.

Il importe de souligner que notre accès au terrain fut facilité par notre rapprochement familier du contexte de cette recherche et notre idée préconçue sur l'objet étudié. Le volet relationnel a aussi aidé du fait que nous connaissions déjà plusieurs membres d'associations, de syndicats, des avocats-es, etc. et nous a conduit à croître et diversifier les sources de données afin de comparer les différentes informations obtenues. Cette stratégie de recherche qualitative qu'on désigne de « technique de triangulation », une procédure visant la validité des savoirs produits par la recherche[528], permet de synchroniser et de confronter les informations émanant de différentes sources[529], entretiens, observations, documentation – et des divers participants – procureurs, avocats, syndicalistes, inspecteurs de travail, employeurs et bien sûr les organismes associatifs. Rappelons dans cette perspective que la triangulation, dans la cueillette de données en recherche qualitative, pour résumer les propos de Gohier, permet non seulement un approfondissement substantiel du phénomène à l'étude, mais représente aussi un gage de fiabilité des données recueillies[530] lors de l'interprétation et de l'analyse. Sur ce point, nous rejoignons l'avis de Joan Eakin, selon lequel « different standpoints are mutually informing rather than oppositional »[531].

Nous avons spontanément eu droit verbalement aux rapports de mission de certains groupes de travail lors des entretiens et ce, pour corroborer leur dires et mettre en contexte leur analyse. Ainsi, nous avons pu recouper les informations recueillies et certaines de nos données, entre autres en matière d'interaction entre, par exemple, le contrôle de l'inspection de travail et l'intervention syndicale dans des cas de violence à l'égard des

---

[528]Lorraine Savoie-Zajc. Triangulation (technique de validation par). Dans. A. Mucchielli (dir.), *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales,* Armand Collin, 1996, aux pp. 261-262.
[529] Lorraine Savoie-Zajc, « L'entrevue semi-dirigée », *supra* note 500, à la p. 358.
[530] Christiane Gohier, De la démarcation entre critères d'ordre scientifique et d'ordre éthique en recherche interprétative. Recherches qualitatives, 24, aux pp. 3-17. En ligne : http://www.recherchequalitative.qc.ca/
[531] Joan Eakin, « Towards a "Standpoint" Perspective : Health and Safety in Small Workplaces from the Perspective of the Workers » (2010) 8:2, Policy and Practice in Health and Safety 113, à la p 125.

travailleuses au sein de certaines entreprises. Différents discours et opinions ont donc été recueillis afin de mettre en évidence les divers aspects de la question étudiée et d'éviter ou au moins minimiser les « éventuels biais de la perspective unique »[532] et atteindre un certain niveau de validité des informations. La triangulation nous permet aussi de conforter les résultats de notre analyse auprès d'un sujet par groupe de professionnels rencontrés et nous renvoie au sens de la crédibilité des conclusions collectées, et à la réalité du sens que les acteurs donnent à leurs pratiques, puisque « les personnes interviewées constituent une des sources les plus logiques de corroboration »[533]. Il va de soi que cette méthode de contrôle aide à détecter d'éventuelles données manquantes ou pouvant infirmer les significations dégagées, à avoir une meilleure compréhension des processus en question et surtout à vérifier les premières conclusions sur la plausibilité des données[534], pour paraphraser les propos de Mukamurera et ses collègues.

De même, la révision continue de notre procédure d'intervention sur le terrain, tout au long de notre quête de ressources, nous a amené à développer une réflexion sur notre propre travail. En contournant nos a priori et nos connaissances initiales sur le sujet de recherche, nous étions à même d'affiner la qualité des données recueillies lors de nos entrevues[535] et de prendre en considération les forces et les faiblesses de ces données lors de l'étape de l'analyse. Nous avons également pris conscience que certains gestes peuvent affecter la qualité de la collecte des données, comme par exemple l'omission d'enregistrer un entretien, la méfiance d'un de nos répondants, des restrictions dans le partage des informations dues à des positions professionnelles malgré notre engagement pour la stricte confidentialité ou quelques fois, des difficultés dans l'expression de certaines idées[536] ou un malaise dans la divulgation de leurs stratégies. Ainsi, dans notre travail de recherche, nous avons fait un va-et-vient entre les données de la littérature et celles du terrain virtuel afin de bâtir l'objet de notre recherche, sachant qu'en recherche qualitative, l'enjeu central et fondamental est le degré de compréhension du phénomène étudié parmi les phénomènes

[532] Emmanuelle Bernheim, Les décisions d'hospitalisation et de soins psychiatriques, *supra* note 508, à la p. 340, citant Dereck Layder, New Strategies in Social Research, An Introduction and Guide, Cambridge, Polity Press, 1993, à la p. 121.
[533] Joséphine Mukamurera, France Lacourse et Yves Couturier, « Des avancées en analyse qualitative: pour une transparence et une systématisation des pratiques », *supra* note 479, à la p. 128.
[534] Joséphine Mukamurera & *al.*, « Des avancées en analyse qualitative, *ibid.,* à la p. 112.
[535] Matthew B. Miles et A. Micheal Huberman, Analyse des données qualitatives, *supra* note 480, à la p. 484.
[536] Matthew B. Miles et A. Micheal Huberman, Analyse des données qualitatives, *ibid.*, à la p. 483.

sociaux[537]. Donc, lorsque nous arrivons à confirmer la validité des informations issues des entretiens effectués, nous devons tester leur « solidité »[538], comme le signale Kaufmann. Pour ce faire, le recours à l'instrument de « saturation empirique et théorique »[539] peut s'avérer utile. Ce point de saturation d'informations est atteint lorsque le fait d'effectuer d'autres entretiens n'aurait pas permis de rajouter de nouvelles données pertinentes, ni d'ajouter une plus-value à la compréhension du phénomène[540]. C'est même « un passage obligé pour s'assurer de l'atteinte de la saturation des données » récoltées[541] qui « constitue un signal de la représentativité des données »[542], sans quoi la crédibilité de la recherche est à questionner.

2.1.4 Les profils et rôles des répondants

Le recours aux entretiens exige du chercheur de considérer particulièrement son échantillon de répondants et leur identification. Savoie-Zajc note que la recherche privilégie les échantillons où les « personnes sont choisies en fonction de leur expérience pertinente par rapport à l'objet d'étude et parce qu'elles acceptent de verbaliser celle-ci »[543]. Nous avons donc procédé par le choix d'un échantillon de volontaires en fonction de leur statut, de la situation de leur discours ou de leur rapport avec le sujet d'étude. L'accès direct à ces répondants a l'avantage de ne pas avoir l'intermédiaire d'un tiers pour la sélection, toutefois, le recours à un tiers pour effectuer le recrutement facilite l'accès à une population spécifique qui serait, le cas échéant, inaccessible. Nous avons donc fait appel à notre réseau

---

[537] Jean-Claude Kaufmann, L'enquête et ses méthodes: l'entretien compréhensif, 2e éd., Paris, Armand Colin, 2007, à la p. 22; Joséphine Mukamurera, France Lacourse et Yves Couturier, « Des avancées en analyse qualitative: pour une transparence et une systématisation des pratiques », *supra* note 479, à la p. 110 ; Joseph A. Maxwell, « Understanding and Validity in Qualitative Research », dans A. Michael Huberman et Matthew B. Miles, The Qualitative Researcher's Companion, Thousand Oaks, Sage Publication, 2002, p. 37

[538] Jean-Claude Kaufmann, L'entretien compréhensif, Paris, Éd. Nathan, 1996 à la p. 29.

[539] Lorraine Savoie-Zajc, « Saturation » dans Mucchielli, dans Alex Mucchielli, dir, Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales, Paris, Armand Collin, 1996, à la p. 68.

[540] Lorraine Savoie-Zajc, « L'entrevue semi-dirigée », *supra* note 500, à la p. 349.

[541] Joséphine Mukamurera, France Lacourse et Yves Couturier, « Des avancées en analyse qualitative: pour une transparence et une systématisation des pratiques », *supra* note 479, à la p. 112, citant Lorraine Savoie-Zajc. La recherche qualitative/interprétative en éducation. Dans T. Karsenti et L. Savoie-Zajc (dir.), Introduction à la recherche en éducation. Sherbrooke : Éd. du CRP. 2000, aux pp. 171-198. En ligne : https://www.researchgate.net/publication/285615662_Des_avancees_en_analyse_qualitative_Pour_une_transparence_et_une_systematisation_des_pratiques

[542] Lorraine Savoie-Zajc, « Saturation » dans Alex Mucchielli, dir, *supra* note 539, à la p. 68.

[543] Lorraine Savoie-Zajc, « L'entrevue semi-dirigée », *supra* note 500, à la p. 348. James A. Holstein et Jaber F. Gubrium, The Active Interview, London, Sage Publications, 1995, aux pp. 74 et s.

en contactant un organisme dans lequel nous avons eu une expérience de travail par le passé pour nous mettre en relation avec des ressources pertinentes.

Le processus de recrutement a été particulièrement long et difficile (contact d'éventuels participants et relance des invitations) en cette période de pandémie. Après avoir eu en retour la réponse de la personne soit par courriel ou par appel téléphonique, nous lui avons envoyé les documents verrouillés de l'entrevue (lettre de recrutement et certificat d'approbation du CER de l'Université d'Ottawa, formulaire d'information et de consentement). Ainsi, nous avons pu nous entretenir avec des personnes qui ont une expérience significative dans des cas de violence au travail et qui ont eu à assister des victimes ou à plaider leurs causes. Nous avons, ensuite, demandé à toutes ces personnes rencontrées, de nous faciliter, à leur tour, la mise en contact avec d'autres volontaires. Puis, tout au long du processus, nous avons procédé par un échantillon en « boule de neige »[544], pour diversifier les sources d'information et les points de vue afin de favoriser la triangulation des informations, et pratiquement tous les participants-es ont été recrutés-es par cet effet, référés-es les un(e)s par les autres.

Conséquemment, notre recherche, de nature qualitative, a été réalisée, en se basant sur des entretiens individuels diversifiés pour avoir accès à une variété de perspectives possibles. Notre échantillon était donc composé de deux employeurs, un membre de la Confédération générale des Entreprises, des membres de l'exécutif de trois organisations syndicales, des membres du comité de direction de six associations de défense et de promotion des droits des femmes et trois inspecteurs de travail. Nous avons choisi aussi de porter notre attention sur trois avocats-es de la défense en pratique privée et deux procureurs aux poursuites pénales qui travaillent au sein des tribunaux. Ce sont eux qui prennent les décisions, les orientent, les expliquent, les transmettent. En l'espèce, les avocats-es de la défense sont à la fois des acteurs sociaux en accompagnant leurs clientes, en favorisant leur meilleur intérêt, prenant parfois part au débat public sur des questions de politique sociale ou pénale, mais ils sont aussi des acteurs du système de justice en assurant leur défense. En effet, leurs interventions contribuent à définir, à orienter et à consolider le discours des acteurs du

[544] Jean-Pierre Beaud, « L'échantillonnage » dans Benoît Gauthier, dir, Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données, Québec, PUQ, 2009, à la p. 226.

système de justice alors qu'ils doivent défendre les droits de leurs clientes et offrir la solution qui leur convient le mieux tout en répondant aux exigences du système judiciaire.

Pour les avocats-es de défense, ils/elle ont soit accepté de participer aux entretiens, soit ils nous ont recommandée à des confrères pouvant aussi être intéressés à participer. Ce recrutement s'est avéré particulièrement difficile. De nombreux courriels sont restés sans réponse malgré nos relances. Certains avocats contactés ont remis en question la nécessité de participer à la recherche, après avoir accepté au début. Mais, heureusement que nous avons rencontré des personnes convaincues du sujet et qui nous ont accordé des entretiens. Bien entendu, en interrogeant un nombre limité d'intervenants-es, notre objectif n'était pas de réaliser une étude exhaustive ou représentative, mais plutôt une étude à titre illustratif. Les personnes sollicitées pour participer à nos entretiens ont un rôle fondamental dans le processus juridique et le savoir lié intimement au droit, avec des réalités multidimensionnelles perçues ou vécues et une vision pluridisciplinaire dans la mise en œuvre des règles de droit. Leur place dans le système juridique leur permet de prendre des décisions sans perdre de vue la problématique de la protection d'une victime de violence. En effet, leurs propos s'inscrivent dans une perspective qui permet à la fois d'avoir un regard sur l'application des règles de droit, mais aussi sur tous les enjeux qui en découlent.

Le discours des acteurs est donc fondamental pour comprendre toutes les nuances et les justifications des formes de mise en application du droit et des décisions judiciaires prises en matière de lutte contre la violence envers les femmes dans le contexte de leur travail. Leur discours va au-delà du droit tel qu'énoncé dans les sources classiques (législation, jurisprudence, doctrine), pour englober l'ensemble des règles officielles et officieuses qui interfère dans leurs pratiques et l'exercice du droit. Il vise à justifier la mise en place de ces règles à partir du rôle et de l'engagement ou position professionnelle de chacun des acteurs (acteurs judiciaires, administratifs, partenaires sociaux, associatifs, etc.).

Tous les entretiens menés avec les différents acteurs ont été, pour nous, des moments précieux. Les échanges fructueux qui ont en découlé, ont néanmoins permis d'approfondir certains aspects de la recherche, particulièrement quant aux droits des femmes dans l'accès à la justice. Nous avons eu, avec le corps juridique et judiciaire, la possibilité d'avoir des

discussions précises avec des références à la loi et aux sources du droit, considérées réservées aux juristes qui partagent le même langage. Il faut signaler, toutefois, que les associations féministes ont une certaine marge de manœuvre par rapport à l'orientation des victimes de violence vers des organismes pouvant répondre à des besoins plus spécifiques. Elles ont des contacts avec tous les corps d'acteurs intervenant dans l'application du droit en cas de violence à l'égard des travailleuses, elles accompagnent celles-ci dans tout le cheminement juridico-judiciaire et autre.

Finalement, nous avons complété notre collecte de données par un recours aux sources documentaires compte tenu de la pertinence de leur contenu par rapport à notre sujet de recherche.

2.2 Les sources documentaires

La démarche entreprise pour mener notre étude reflète une méthodologie juridique classique s'intéressant à la loi, à la jurisprudence et à la doctrine d'abord. Celle-ci englobe aussi bien la documentation sur les travaux parlementaires ayant mené à la reconnaissance du phénomène de la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail et à la modification du Code pénal pour y inclure une mention explicite du droit à la protection de ces femmes, que les rapports médiatiques en la matière.

La réforme juridique est une entreprise complexe à laquelle contribue tout un ensemble d'acteurs. La littérature montre que si l'élaboration et l'application des lois relèvent principalement de la responsabilité des parlements et des gouvernements, de nombreuses autres institutions jouent également, de différentes manières, un rôle dans ce processus, médias, justice, institutions nationales des droits de l'Homme et organisations de la société civile.

Dans le cadre de notre recherche, nous avons opté pour les sources documentaires pour compléter ou étayer nos données de recherche collectées auprès des répondants-es, c'est ce que Mace et Pétry appellent « l'observation documentaire »[545], sachant, comme le cite Gesualdi-Fecteau reprenant un témoignage de Carbonnier, qu'un « document, en soi, peut contenir, un message intéressant pour la sociologie du droit sans constituer un écrit

[545] Gordon Mace et François Pétry, Guide d'élaboration d'un projet de recherche, 2e éd., Québec, PUL et De Boeck Université, 2005, à la p. 80.

juridique au sens formel du terme »[546]. Nous nous sommes donc appuyée uniquement sur des documents dont les sources sont accessibles au public (documents institutionnels, articles de presse, etc.), disponibles sur *Internet*, les autres étant inaccessibles virtuellement, sous prétexte qu'il faut être en personne sur place pour pouvoir les consulter. Nous avons donc recensé des comptes rendus de travaux parlementaires et de débats relatifs à l'adoption de la législation sur la lutte contre la violence envers les femmes dans la société en général et dans le contexte du travail en particulier[547] - disponibles sur le site officiel du parlement en langue arabe -, des publications médiatiques, des rapports des organisations syndicales et de l'inspection du travail concernant des cas de violence ainsi que des cas de jurisprudence sur la question. Finalement, pour ce qui est des questions éthiques, la jurisprudence - quand c'est le cas - et les documents analysés sont des documents publics qui ne nécessitent pas de formes de préservation de la confidentialité ou de l'anonymat. Nous tenons néanmoins à souligner que ces documents nous ont permis de comprendre sinon corroborer certains éléments mentionnés par les acteurs et les actrices dans le cadre des entretiens et d'avoir une impression générale sur le processus.

2.2.1 Documentation médiatique

Les médias jouent un rôle essentiel dans l'élaboration et la promotion aussi bien des normes sociales et culturelles, y compris des stéréotypes sexistes, que de la protection des femmes. Ils informent le public sur toutes les réformes législatives, politiques et institutionnelles en soutien aux droits des femmes et façonnent en grande partie l'opinion publique. Ils peuvent également demander au gouvernement de rendre compte de leurs actions en indiquant si les réformes juridiques adoptées sont adéquates et si, ou comment, ces réformes sont mises en œuvre.

En 1995, la Déclaration de Beijing avait inclus « les femmes et les médias » parmi ses domaines d'action essentiels. Le programme appelait à « une représentation équilibrée et

[546] Jean Carbonnier, Sociologie juridique, Paris, PUF, 1978, à la p. 168 cité par Dalia Gesualdi-Fecteau, L'usage par les travailleurs étrangers temporaires des ressources proposées par le droit, *supra* note 418, aux pp. 200-201.
[547] Loi n°103-13 relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes, adoptée le 14 février 2018 et publiée dans le bulletin officiel le 12 mars 2018.

non stéréotypée des femmes dans les médias »[548]. L'article 5 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) interdit également les stéréotypes sexistes. Ainsi, inspirés par les dispositions sur les femmes et les médias du Programme d'action de Beijing, le Maroc a adopté en 2005, une Charte nationale pour l'amélioration de l'image des femmes dans les médias[549]. En effet, la neutralité de l'image des femmes dans les médias est importante pour éradiquer toutes formes de violence à leur égard.

En 2015, le ministère de la Solidarité, du Développement social, de l'Égalité et de la Famille au Maroc a créé un Observatoire national pour l'amélioration de l'image de la femme dans les médias, comme le prévoit la Charte de 2005[550]. Les opérateurs de la communication audiovisuelle ont ainsi pour mission de développer des programmes dans le but de promouvoir la lutte contre la violence fondée sur le sexe et le harcèlement à l'égard des femmes, y compris les stéréotypes qui portent atteinte à la dignité des femmes.

Ainsi, les questions de genre ont été intégrées dans la loi sur la communication audiovisuelle[551] et dans la loi régissant la Haute Autorité de la Communication Audiovisuelle (HACA)[552] et aussi dans les documents stratégiques de certaines institutions médiatiques marocaines. Ces lois interdisent la publicité contenant des éléments de discrimination fondée sur le sexe, encouragent les médias à prendre en compte la dimension genre et prévoient également des mécanismes pour déposer plainte, y compris pour les particuliers, en cas de non-respect. Auparavant, seuls les partis politiques et les associations pouvaient déposer des plaintes en la matière. Elles incitent aussi les médias à sensibiliser

[548] ONU, Rapport de la Quatrième conférence mondiale sur les femmes, Nations Unies, New York, 1996, à la p. 108. En ligne : https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20F.pdf.

[549] Nadia Lamhaidi, Image de la femme dans les médias marocains. Réalités et perspectives., Ministère marocain de la Solidarité, du Développement social, de l'Égalité et la Famille, FNUAP, 2007. En ligne : https://docplayer.fr/21206579-Image-de-la-femme-dans-les-medias-marocains-realites-et-perspectives.html

[550] Ministère marocain de la Solidarité, du Développement social, de l'Égalité et de la Famille (2015), Observatoire national de l'image de la femme dans les médias, http://www.social.gov.ma/fr/am%C3%A9lioration-de-l%E2%80%99image-de-la-femme-dansles-m%C3%A9dias/observatoire-national-d%E2%80%99am%C3%A9lioration-del%E2%80%99imag-0.

[551] Loi 77-03 relative à la Communication Audiovisuelle, 2016.

[552] Dahir n°1-08-73 du 20 octobre 2008, HACA, Les stéréotypes fondés sur le genre à travers les spots publicitaires. Analyse de 138 spots télévisuels, HACA, 2016. En ligne : https://www.haca.ma/sites/default/files/upload/images/stereotypes%20sexiste_0.pdf.

le grand public à la violence sous toutes ses formes envers les femmes par le biais d'une série d'initiatives publicitaires à différents niveaux[553].

En 2019, le ministère de la Culture et de la Communication a publié un manuel pour combattre les stéréotypes sexistes dans les médias marocains[554] et pour soutenir la mise en œuvre des récentes réformes juridiques sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes en aidant les professionnels des médias à appliquer une perspective de genre dans leur travail quotidien[555].

Par ailleurs, bien qu'il ait été procédé à l'institutionnalisation des campagnes nationales de lutte contre la violence faite aux femmes au Maroc[556] qui ont lieu chaque année, et que le plan gouvernemental pour l'égalité « ICRAM 2 » 2017-2021, prévoit la diffusion des principes de lutte contre toutes les formes de discrimination et les stéréotypes basés sur le genre, la pertinence de ces actions quant à l'impact réel sur la perception et les comportements de la population face à ce phénomène reste à questionner. Ainsi, dans notre analyse, nous abordons le traitement et la reconnaissance de toutes les formes de violences à l'égard des femmes à travers les actions de sensibilisation dirigées[557] vers les médias qui jouent un rôle essentiel dans la construction ou déconstruction des représentations et attitudes sociales.

Tout en évoquant l'importance de la communication, l'implication et la collaboration entre tous les acteurs sociaux, la société civile, les syndicats et les ministères concernés, dans la promotion des réformes du gouvernement relatives aux droits des femmes, les médias sont un vecteur pertinent du renforcement de la participation citoyenne et de la mise en œuvre

[553] Haute Autorité de la Communication Audiovisuelle (HACA), Les stéréotypes fondés sur le genre à travers les spots publicitaires. Analyse de 138 spots télévisuels, HACA, 2016. En ligne : https://www.haca.ma/sites/default/files/upload/images/stereotypes%20sexiste_0.pdf.

[554] Ministère de la Culture et de la Communication, Guide pour lutter contre les stéréotypes sexistes dans les médias au Maroc, 2019. En ligne : https://eeas.europa.eu/delegations/togo/60323/luttecontre-les-st%C3%A9r%C3%A9otypes-sexistes-dans-les-m%C3%A9dias-au-maroc-leminist%C3%A8re-de-la_fr.

[555] OCDE/OIT/CAWTAR Changer les lois et éliminer les obstacles à l'autonomisation économique des femmes : Égypte, Jordanie, Maroc et Tunisie, Compétitivité et développement du secteur privé, Éd. OCDE, Paris, 2020, 302 p. https://doi.org/10.1787/af7f3846-fr.

[556] Ces campagnes sont organisées chaque année, à partir du 25 novembre, dans le cadre de la campagne menée au niveau mondial à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, avec une durée moyenne de 15 jours.

[557] Ministère de la Solidarité, du Développement Social, de l'Égalité et de la Famille, « Bilan de la mise en œuvre du plan gouvernemental pour l'Égalité « ICRAM 2 » au titre des années 2017 et 2018.

des principes du gouvernement[558]. Ils peuvent contribuer à une culture d'ouverture et au changement des mentalités dans le pays par l'accès facile à l'information.

Ainsi, le système médiatique, étant la meilleure courroie de transmission, la sensibilisation aux questions de la protection des femmes du phénomène de la violence a été incluse dans les stratégies guidant le travail des institutions médiatiques. La contribution de celles-ci à la vie publique, à travers une communication stratégique, peut servir non seulement à informer les citoyens, mais également à les mobiliser et à les impliquer dans la réforme et la mise en œuvre des politiques[559] sociales et de la législation.

Les médias sont également le plus grand lien entre les faits sociétaux et le public, pour dénoncer tous les cas de violence qui surviennent dans la société. C'est le baromètre de l'ampleur de la violence à l'encontre des femmes au Maroc, avec l'émergence du numérique ces dernières années, il est impossible de faire l'impasse sur les réseaux sociaux qui dénoncent tout acte de violence survenant dans la société. L'impact des médias ne se limite donc pas uniquement à un aspect social, influençant les pratiques du public. Il revêt également une dimension économique, juridique et politique, du fait du rôle renforcé qu'ils jouent dans la mise en lumière des lacunes des systèmes de la société, permettant ainsi une analyse et une déduction de la perception générale. Or, si le phénomène de la violence à l'égard des femmes est national, l'État se doit d'éveiller la conscience collective en empruntant l'avenue des médias pour sensibiliser les citoyens à ce sujet et toucher leurs mentalités, car « aucune action visant à réduire la violence fondée sur le genre ne peut être efficace sans une évolution des mentalités »[560].

Dans le cadre de notre recherche, ne pouvant pas avoir accès à la jurisprudence en ligne, nous avons pu collecter des données médiatiques sur certains cas de violence à l'égard des femmes dans le monde du travail, traduits en justice, que nous aborderons plus tard. Ces communications nous ont beaucoup aidée à avoir une idée sur l'ampleur de ce phénomène

[558] OCDE/OIT/CAWTAR Changer les lois et éliminer les obstacles à l'autonomisation économique des femmes : Égypte, Jordanie, Maroc et Tunisie, *supra* note 555.
[559] OCDE/OIT/CAWTAR Changer les lois et éliminer les obstacles à l'autonomisation, *ibid.*
[560] Marianne Hester et Sarah-Jane Lilley, « Prévention de la violence à l'égard des femmes : art. 12 de la Convention d'Istanbul », Conseil de l'Europe, février 2015.

dont on ne peut pas palper les faits sur le site du ministère de la justice. Le fait que ces savoirs soient qualifiés de non scientifiques ne sont pas moins légitimes et valables.

2.2.2 Documentation parlementaire institutionnelle

Le Parlement marocain joue un rôle essentiel dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des lois sur les droits des femmes. Tous les projets de lois sont discutés au Parlement et les parlementaires doivent posséder les compétences requises pour les évaluer selon une perspective de genre. Ils ont ainsi été formés à la rédaction de textes de lois et à la budgétisation sensible au genre afin qu'ils aient les connaissances et les aptitudes nécessaires pour analyser et commenter le rapport sur le statut des femmes, qui est présenté chaque année en annexe à la loi de finances. Ils peuvent ainsi décider de manière informée s'il convient d'adopter ou non un texte législatif. On en déduit que l'adoption d'une législation sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes est un processus complexe et long, car il s'agit d'un exercice politique qui nécessite des personnes possédant des connaissances spécialisées pour être mené à bien.

Mais le phénomène de la violence à l'égard des femmes semble avoir la peau dure au Maroc. Pour l'éradiquer, le gouvernement marocain a adopté une approche multidimensionnelle, une stratégie nationale de lutte contre ce phénomène à l'horizon 2030, reposant sur la convergence des programmes déjà engagés. Cette stratégie soutient les plans et initiatives de lutte contre les violences à l'égard des femmes (ICRAM 1 et ICRAM 2). Elle vient, en outre, consolider les acquis réalisés en matière de lutte contre la violence faite aux femmes sur le plan de la législation et de la protection judiciaire. Pour ce faire, il existe des lignes directrices complètes sur les différents outils et méthodes de travail à suivre pour élaborer une législation pour lutter contre cette violence, comme le Manuel de législation sur la violence à l'égard des femmes des Nations Unies[561] d'ONU-Femmes qui offre des conseils, des modèles et des listes de contrôle pour la rédaction de lois sur la violence envers les femmes. Il y a lieu de signaler que, par sa présence aux différents débats parlementaires, ONU-Femmes a renforcé les capacités du parlement dans les différents domaines de son mandat. Tous ces outils précités sont utilisés par le

[561] ONU Femmes, Manuel de législation sur la violence à l'égard des femmes, ONU Femmes, 2012. En ligne : https://www.unwomen.org

parlement pour aligner son cadre juridique national sur les engagements pris au niveau international, des conseils à sa disposition l'aidant sur le libellé des lois favorisant la condition des femmes dans la société marocaine.

Par ailleurs, le parlement demande aux institutions nationales des droits de l'Homme d'étudier tous les projets de lois et de faire des recommandations sur sa conformité avec les principes inscrits dans la Constitution au sujet des droits des femmes. Par exemple, en réponse à une demande du Parlement, le Conseil national des droits de l'Homme[562] (CNDH) a publié une évaluation et des recommandations aussi bien sur le projet de loi relatif à la lutte contre la violence faite aux femmes [563] que sur celui relatif à la protection des droits des travailleur(e)s domestiques[564].

Ainsi, un arsenal juridique avait été élaboré au cours des dernières années pour lutter contre le fléau de la violence à l'égard des femmes dans la société marocaine et il est axé sur plusieurs lois, à savoir celle relative à la lutte contre la violence faite aux femmes[565], la loi relative aux établissements de protection sociale[566], celle relative à la lutte contre la traite des êtres humains[567], celle portant création de l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination[568], etc. D'un autre côté, le parlement marocain avait rendu obligatoires la budgétisation sensible au genre et l'intégration de la dimension de genre. Ainsi le ministère de la Famille, de la Solidarité, du Développement social, de

---

[562] Conseil national des droits de l'Homme, (CNDH), Dahir n°1-18-17 du 22 février 2018 portant promulgation de la loi n°76-15 relative à la réorganisation du Conseil national des droits de l'Homme, publié au Bulletin officiel N° 6662.
En ligne : https://www.cndh.org.ma/fr/presentation/presentation-du-conseil-national-des-droits-de-lhomme

[563] CNDH, Avis sur le projet de loi n° 103-13 sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes, 23-05-2016.
En ligne : https://www.cndh.org.ma/sites/default/files/avis_violence_a_legard_des_femmes_francais.pdf

[564] CNDH, Avis consultatif sur le projet de loi N° 12-19 fixant les conditions d'emploi des travailleurs domestiques. En ligne : http://www.cndh.org.ma/fr/communiques/lavis-consultatif-du-conseil-national-des-droits-de-lhomme-sur-les-travailleurs

[565] Loi n° 103-13, entrée en vigueur le 12 septembre 2018

[566] Loi n° 65-15 du 12 avril 2018 relative aux établissements de protection sociale, adoptée 2018-04-12 Bulletin officiel, 2018-05-17, n° 6674, aux pp. 1222-1227.
En ligne : https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=107092&p_lang=fr

[567] Dahir no 1-16-127 du 25 août 2016 portant promulgation de la loi n° 27-14 relative à la lutte contre la traite des êtres humains**.** Bulletin officiel no 6526, 16-12-2016, à la p. 1952. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/103357/125489/F1582466313/MAR-103357.pdf

[568] Dahir no 1-17-47 du 21 septembre 2017 portant promulgation de la loi n° 79-14 relative à **l'**Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination. Bulletin officiel no 6644, 1er-02-2018, à la p. 397. En ligne :
https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/106449/130597/F1299340281/MAR-106449.pdf

l'Égalité doit soumettre au Parlement un rapport annuel sur l'état d'avancement de la mise en œuvre de la loi sur la violence à l'égard des femmes. Les institutions gouvernementales concernées doivent toutes contribuer au rapport annuel sur l'état d'avancement de la budgétisation sensible au genre qui est soumis au Parlement en même temps que le projet de loi de finances annuel.

Sur le plan juridique, comme nous l'avons déjà mentionné, le Maroc, après de longues années de concertations, dispose d'un cadre législatif dédié à la lutte contre la violence à l'égard des femmes, en l'occurrence, la loi n°103-13 relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes[569] adoptée par le parlement, qui vient consolider l'arsenal juridique qui incrimine la violence faite aux femmes. Avant son adoption définitive par le parlement, le projet de loi n° 103-13 sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes, entériné par le Conseil de gouvernement le 17 mars 2016, puis par la Chambre des représentants le 20 juillet de la même année, a fait l'objet d'importants débats et est resté longtemps en attente avant son homologation par la Chambre des conseillers lors d'une session de travail.
Intervenant lors d'une rencontre organisée le vendredi 20 octobre 2017 devant la Chambre des conseillers, le président du CNDH[570], a considéré que ce projet de loi a besoin d'être amélioré afin qu'il puisse s'ériger en véritable outil de lutte contre la violence à l'égard des femmes et contre l'impunité qui règne dans ce domaine quant aux auteurs de violence. « Nous avons rendez-vous avec l'histoire, et ce rendez-vous est entre vos mains », a-t-il dit en s'adressant aux Conseillers, précisant que si la première Chambre a intégré certaines des recommandations du Conseil, il n'en demeure pas moins que certains volets de ce projet de loi doivent être revus afin d'avoir la loi la plus exhaustive possible.
Pour sa part, le président de la deuxième Chambre, a mis en exergue, la responsabilité commune des acteurs (parlement, gouvernement, institutions nationales, associations….) dans la lutte contre ce phénomène qui gangrène la société, exprimant à cette occasion la disposition de la Chambre des conseillers à interagir avec les différents plaidoyers menés en vue d'améliorer ce projet de loi dans le sens d'une plus grande protection des femmes contre la violence. De son côté, la représentante du bureau de l'ONU Femmes pour le

[569] Loi n°103-13 relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes, adoptée le 14 février 2018 et publiée dans le bulletin officiel le 12 mars 2018.
[570] Conseil national des droits de l'Homme, (CNDH), *supra* note 562.

Maghreb a indiqué qu'une législation bien développée doit être globale et pluridisciplinaire et doit ériger en infraction pénale toutes les formes de violence à l'égard des femmes, ce qui n'était pas le cas du projet de loi 103-13.

Ainsi, malgré les grands efforts de lobbying déployés par les organisations de défense des droits des femmes pour améliorer la section sur la protection des victimes, la loi contre la violence faite aux femmes a été adoptée par le parlement marocain après cinq ans de débats et de controverses et une multitude d'amendements[571]. Le vote de cette loi pour la lutte contre la violence faite aux femmes, qui est un complément du Code pénal, était loin d'avoir l'unanimité des voix. Le rapport des débats parlementaires publié sur le Bulletin officiel du parlement[572] précise que le texte a été adopté par la Première Chambre en deuxième lecture, avec 168 voix pour, 55 voix contre et une abstention, après avoir subi 144 modifications de la part de la Chambre des représentants et 80 de la part de la Chambres des conseillers.

La loi sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes, préparée par le Ministère de la Famille, de la Solidarité et de l'Égalité en partenariat avec le Ministère de la justice, a suscité de grands débats entre les partis politiques, reflétant ainsi des division partisanes et faisant le projet de la loi prisonnier des querelles des partis et de débordements. Le Parlement, en tant que partenaire pour la démocratie, a œuvré pour bâtir des alliances entre les partis politiques afin de faire avancer les réformes juridiques en faveur des femmes et créer une dynamique pour promouvoir leurs droits. Ses pratiques visent à aligner la législation sur les garanties de la Constitution et les engagements internationaux en matière de genre et l'évaluation de la sensibilité des politiques publiques à la dimension de genre. En outre, une Commission parlementaire a été mise en place pour contribuer à l'adoption de la législation pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes. Pour ce faire, elle a adopté une approche participative en organisant des consultations avec des représentants de différents ministères, de partis politiques et de la société civile pour l'examen des dispositions de la loi 103-13. Au cours des débats, qui consistent à accompagner les

[571] Human Rights Watch, Maroc: Une nouvelle loi contre les violences faites aux femmes, 2018. En ligne : https://www.hrw.org/fr/news/2018/02/26/maroc-une-nouvelle-loi-contre-les-violences-faitesaux-femmes.
[572] Bulletin officiel du Parlement, No 28-51, 15 février 2018 (en arabe). En ligne : https://www.chambredesrepresentants.ma/sites/default/files/bulletins_officiels/b.o-cdr-51-15022018_0.pdf

démarches du Parlement pour améliorer son suivi et son évaluation des politiques publiques, la Commission a aidé le Parlement à s'ouvrir davantage aux citoyennes et citoyens en travaillant en étroite collaboration avec la société civile et les médias pour promouvoir les droits des femmes.

Ceci étant, notre but dans les transcriptions des débats de la Commission parlementaire menant à l'adoption de la Loi 103-13 ainsi que l'analyse d'autres documents de l'époque, est de chercher à élucider l'intention du législateur quant à la question de la lutte contre la violence à l'égard des femmes. Ces débats ont laissé entrevoir l'intervention des différents acteurs politiques, « qui se fait généralement au détriment des droits des femmes et constitue toujours une menace, telle l'épée de Damoclès au-dessus de leur tête »[573]. Dans cette optique, les associations féministes, du moins celles qui étaient invitées à participer aux débats, ont grandement œuvré pour amener les acteurs politiques et sociaux à prendre position par rapport à la question récurrente relative à la protection des femmes. Ainsi, durant les débats, le clivage sur la question du projet de la loi 103-13 :

> N'était plus le clivage classique entre droite et gauche mais un clivage reflétant des projets de société différents et des valeurs opposées, (..) deux courants diamétralement opposés sur la question (ce qui) donne l'ampleur de la rupture qui traversait la société et qui opposait le courant moderniste au courant traditionaliste[574].

Ces débats ont donné naissance à un autre débat occulte concernant la place de la religion dans les projets politiques et dans les visions des différents acteurs de la société marocaine. Ainsi, la question de la violence à l'égard des femmes a été examinée en évoquant la religion et la culture et non comme un enjeu impliquant les décideurs politiques. Le parti politique conservateur s'est fortement mobilisé contre les revendications du mouvement des femmes moderniste. La lutte contre la violence à l'égard des femmes a permis de placer cette question au centre des enjeux de l'ensemble des acteurs politiques. Finalement, cette confrontation entre les deux courants a largement servi la cause des femmes et les stratégies

[573] Rabéa Naciri, « Le mouvement des femmes au Maroc », *Nouvelles Questions Féministes*, (2014) 33 : 2, à la p. 61. En ligne : https://www.cairn.info/revue-nouvelles-questions-feministes-2014-2-page-43.htm

[574] Mohamed El Ayadi, « La femme dans le débat intellectuel au Maroc ». *Prologues, revue maghrébine du livre*, *3* (hors-série : « La réforme du droit de la famille, cinquante années de débats. Études et analyses »), 2002, aux pp. 9-38.

du mouvement féministe, écartant toute idéologie ou politique, car la démocratie, telle que définit par Naciri, est plus un processus que des prises de positions idéologiques ou politiques[575].

En définitive, une fois la loi 103-13 adoptée, d'autres questions se posent quant au respect de ses dispositions par ceux qui ont la responsabilité de l'appliquer. Dans cette perspective, le choix des stratégies s'impose pour amener les femmes victimes de violence à revendiquer le recours à cette loi et à son application au besoin.

2.2.3 Sources jurisprudentielles

En plus des documents parlementaires, le corpus de jurisprudence lié à l'objet de notre recherche est complémentaire au contenu des entretiens effectués et aide à avoir une source additionnelle de données récoltées. Il donne des exemples de traitement judiciaire des cas de violence et de harcèlement à l'encontre des travailleuses dans des actions en justice en la matière et permet aussi de déceler les différents discours qui feront l'objet de notre analyse. Il aide également à réfléchir à notre problématique sur les effets du droit à travers les décisions judiciaires rendues. Dans cette perspective, la jurisprudence en matière du droit à un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement est considérée comme faisant partie des données empiriques, soit des faits sociologiques, source d'informations relatives au contexte de survenance d'allégations de violence ainsi qu'aux acteurs impliqués dans les litiges à ce sujet[576].

Dans le contexte de notre étude, le recours à la jurisprudence avait pour objectifs de rechercher, d'abord, des arguments quant à la mise en œuvre des règles de droit et des recours relative à des cas de violence à l'égard des femmes. Ensuite, examiner les informations contenues dans les décisions judiciaires sur les instruments juridiques intervenant dans le processus judiciaire dont nous ne pouvions pas soupçonner l'existence à travers des échanges avec les praticiens. Nous voulons confirmer notre idée qu'une règle juridique, quelle qu'elle soit, n'a de valeur que si elle est effectivement mise en œuvre. C'est ainsi, qu'en raison des enjeux identifiés lors des entretiens, nous avons essayé de

[575] Rabéa Naciri , « Le mouvement des femmes au Maroc », *supra* note 573, aux pp. 43-64.
[576] Katherine Lippel, « La place des juristes dans la recherche sociale et la place de la recherche sociale en droit », *supra* note 27, à la p. 267.

compléter notre recherche par une analyse de décisions judiciaires qui traitent des cas de violence à l'égard des femmes dans le contexte du travail.

Toutefois, dans notre procédure de recherche, le recours à la jurisprudence comporte deux importantes limites. Tout d'abord, les décisions judiciaires au niveau des différents tribunaux marocains ne sont pas publiées, mais sont disponibles et accessibles sur demande en personne au greffe de la cour, or, n'étant pas présente en personne sur les lieux, nous ne pouvons prétendre à cette accessibilité. Nous avons réalisé que la banque de données juridiques du ministère de la justice ne répertoriait que quelques décisions ayant trait surtout à la violence conjugale à l'encontre des femmes, ce qui ne donne pas un portrait exhaustif des décisions existantes sur la violence au travail et cause certaines insuffisances dans les résultats que nous avons déduits dans cette recherche. En fait, nous n'avons trouvé que le nombre de décisions rendues par nature de violence mais nous ne pouvions avoir accès au contenu de ces décisions.

Conséquemment, à la consultation de la jurisprudence au Maroc, force est de constater que celle-ci reste rare et quelquefois inconsistante sur la question de la violence à l'égard des femmes dans le contexte du travail, mais permet néanmoins de constater que la grande majorité des requêtes concernent des cas de violence conjugale. Par conséquent, dans le domaines du droit du travail, nous pouvons déduire qu'il est encore précoce, sinon frileux, de trouver des décisions de justice fondées sur les récentes réformes - comme la loi 103-13 relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes - rendues entre le moment de l'entrée en vigueur de la législation et sa mise en œuvre. En effet, c'est encore prématuré de constater les effets de cette nouvelle loi. Cependant, bien que la loi n°103-13 soit d'application récente et qu'on ne dispose pas encore des résultats d'études menées au niveau national pour évaluer les modalités et les résultats de sa mise en œuvre par le système judiciaire, une étude effectuée par des juristes[577], portant sur 20 décisions de justice, se limitant à une province du Maroc, permet de faire ressortir certaines tendances. Tout en étant consciente de la nécessité de corroborer les résultats de cette étude par d'autres études d'envergure nationale, ce constat permet d'avoir un premier aperçu sur les résultats de la mise en œuvre de cette nouvelle législation. On peut donc présumer que des

[577] Association Oujda Ain Ghazal 2000, « Analyse de la jurisprudence en matière de violence fondée sur le genre dans la région de l'Oriental », Mohamed Tarek, 2020.

cas de violence et harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail n'arrivent pas au seuil du tribunal donc ne font l'objet d'aucun grief, ni décision, ce qui suppose, comme le note Cox, que « la jurisprudence porte disproportionnellement sur des situations factuelles situées dans une « zone grise »[578]. Elle porte souvent sur une « pathologie sociale» qui ne représente que la pointe de l'iceberg.

Il est vrai que l'étude de la jurisprudence permet l'analyse du processus décisionnel suivi par les acteurs juridiques. Cependant, l'inaccessibilité des décisions en matière de violence ne nous permet pas de saisir de manière approfondie, les stratégies des intervenants dans la procédure judiciaire. Et même les décisions judiciaires existantes sont brèves, ne comportant pas l'ensemble des faits, motifs et discussions, elles permettent tout au plus de faire quelques déductions, ce qui ne laissent pas apparaître les effets explicites des actions.

Comme nous l'avons précédemment mentionné, il arrive que les médias rendent compte de décisions judiciaires importantes, mais celles-ci ne sont pas disponibles en ligne. Ce manque de publication représente un désagrément, car les décisions importantes appliquant les réformes récentes peuvent ne pas être connues du public et ne pas avoir d'impact réel sur la façon dont les autres juges, dans d'autres tribunaux, statuent dans des affaires similaires. De plus, il a été signalé que même si certaines décisions de justice pouvaient être favorables aux femmes, ces décisions n'étaient pas toujours appliquées ou exécutées.

En déduction, même si les décisions des tribunaux font partie des effets d'une loi[579], la jurisprudence sur les cas de violence à l'égard des femmes dans le monde du travail au Maroc n'illustre qu'une part assez restreinte de ces effets juridiques, sachant qu'un nombre rudimentaire de cas de violence est traduit devant la justice et que plusieurs conflits se règlent par d'autres moyens hors du tribunal. Dans cette optique, l'étude de la jurisprudence, bien que très pertinente, ne permet pas de saisir tous les tenants et aboutissants des règles juridiques en matière de violence à l'égard des femmes au travail, s'il n'y a pas un accès aux décisions de justice. Cependant, les données fournies par les

[578] Rachel Cox, Le règlement amiable des plaintes de discrimination et l'efficacité du régime de protection et de promotion des droits de la personne au Québec (1976-1997), mémoire de maîtrise en droit, Université du Québec à Montréal, 2000, dans Rachel Cox, Les effets du rôle accordé aux syndicats par le Projet de loi 143 sur la mise en œuvre et la réception du droit à un milieu de travail, *supra* note 219, à la p. 133.
[579] Guy Rocher, « L'effectivité du droit » dans Lajoie et al, *supra* note 359, à la p 138.

personnes interviewées nous ont permis d'enrichir notre compréhension des impacts du droit et, par conséquent, de les évaluer dans le contexte de notre sujet de recherche.

Poursuivant sur l'avenue des sources documentaires intéressant notre étude, nous proposons, en plus d'une analyse de la jurisprudence, d'aborder les rapports des missions syndicales afin de comprendre sur quelles bases les différents acteurs structurent leurs actions.

2.2.4 Sources syndicales

Comprendre la perspective des acteurs syndicaux qui gèrent des recours liés à la violence et au harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail au Maroc demeure un élément essentiel pour comprendre le rôle des syndicats dans la mise en œuvre de la législation en la matière. Les activités syndicales se traduisent en gestion de procédures de plaintes internes, en réalisation de règlements à l'amiable des litiges, en déploiement d'efforts en matière de sensibilisation, etc. En vertu de la convention collective qui lui confère un devoir de représentation, le syndicat dispose d'une marge de manœuvre assez considérable en ce qui a trait à la négociation. Dès lors, il doit orienter son action de manière à faire respecter les droits fondamentaux des travailleurs et travailleuses.

Considérant le rôle stratégique du représentant syndical lorsqu'il est appelé à intervenir relativement à des plaintes pour violence et harcèlement ou encore lorsqu'il fait appel à des témoins à ces incidents, nous avons estimé qu'une prospection auprès des principales organisations syndicales permet de répondre à notre intérêt pour les effets juridiques du droit encadrant la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le contexte du travail en corrélation avec d'autres mécanismes normatifs. Cette perspective permet de donner à notre analyse une autre dimension à partir du regard extérieur des syndicalistes sur l'identification des circonstances ayant causé la violence ou le harcèlement envers les supposées victimes de violence et à leur capacité de relever les enjeux entourant ces circonstances.

Par ailleurs, la création de comités de femmes au sein des organisations syndicales et patronales au Maroc encourage davantage les travailleuses à y adhérer et à faire entendre leur voix. Ce qui a abouti à des conventions collectives plus sensibles à la dimension de

genre. C'est dans la convention collective[580], au niveau des entreprises syndiquées, que l'on retrouve le reflet implicite des règles juridiques qui encadrent la lutte contre la violence au travail au Maroc. Nous avons, de ce fait, examiné le contenu de la convention collective pour nous saisir des mécanismes procéduraux de traitement des litiges prévus par celle-ci. Nous pouvons de ce fait, évaluer l'impact de la présence et de l'action de l'acteur syndical dans les recours lorsque des travailleuses subissent des formes de violence et se retrouvent dans une unité de négociation représentée par un syndicat. En effet, le droit du travail est composé d'une pluralité de règles, que ce soit le Code du travail, le Code civil, le Code pénal que de la convention collective de travail ou les politiques et règlements internes des entreprises y compris la coutume et l'usage lorsqu'ils ne sont pas en contradiction avec les dispositions de la législation du travail et les principes de justice et d'équité[581]. Il est fait également référence aux normes internationales en la matière ainsi qu'aux décisions d'arbitrage et de jurisprudence[582].

En nous référant à notre problématique de recherche sur les effets du droit criminalisant la violence et le harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail, nous nous posons la question sur l'interaction des acteurs syndicalistes avec les autres acteurs, au sein du cadre légal. Nous avons cherché à consulter les documents afférents à la mise en œuvre, en milieu syndiqué, du processus de traitement des griefs relatifs à la violence et au harcèlement à l'égard des travailleuses préalablement aux entrevues réalisées avec des représentants syndicaux. Nous avons recueilli des données empiriques qui vont de l'intervention à la prise de décisions de ces derniers dans des situations de violence et qui sont à même de refléter l'ensemble des éléments sociaux, politiques, culturels, économiques et juridiques qui déterminent les effets du droit sur leurs comportements. Nous pensons, par ailleurs, que l'action syndicale est large, dans la mesure où les acteurs

[580] Convention collective de travail (Titre IV), Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code de travail, entrée en vigueur le 8 mai 2004, Bulletin officiel n° 5210. En ligne : https://webapps.ilo.org/dyn/travail/docs/419/Maroc%20-%20Decrets%20labour%20code.pdf

[581] Guylaine Vallée et Dalia Gesualdi-Fecteau. « La constitutionnalisation du droit du travail : une menace ou une opportunité pour les rapports collectifs de travail ? ». Les Cahiers du droit, (2007) 48 : 1-2, aux pp.153-188. Guylaine Vallée, « Le droit du travail comme lieu de pluralisme juridique », dans Christine St-Pierre et Jean-Philippe Warren, dir, Sociologie et société québécoise. Les Presses de l'Université de Montréal, 2006, à la p. 241.

[582] Préambule de la Loi n°65-99 relative au Code du travail marocain. Bulletin officiel n° 5210, Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003.

syndicaux contribuent à définir leurs conditions de travail. Donc, ils font des choix stratégiques en fonction de leur devoir de représentation syndicale envers les victimes de violence et de harcèlement en milieu de travail.

En définitive, nous aspirons à travers notre recherche à examiner si les effets du droit encadrant la lutte contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail sont différents en fonction du rôle des différents acteurs, notamment celui de l'acteur syndical. C'est pourquoi, un développement centré sur des entretiens avec l'acteur syndical nous amènera à mieux comprendre son rôle dans la mise en œuvre des règles juridiques sur la lutte contre la violence à l'égard des travailleuses afin d'identifier non seulement les effets réels mais également les effets attendus de ces règles. Pour ce faire, le cadre théorique choisi devra permettre de mesurer l'effectivité de celles-ci dans les milieux de travail syndiqués, de comprendre les stratégies syndicales et de cerner les rapports, interactions et influences entre les différents acteurs et surtout d'évaluer leur rôle lorsqu'ils interviennent dans des actions relatives à des cas de violence à l'égard des femmes au travail.

Dans le même ordre d'idées, nous avons eu recours dans notre étude à d'autres mécanismes qui comptent sur l'application du droit dans des situations de violence à l'encontre des femmes en contexte du travail. Parmi ces mécanismes figurent les rapports élaborés par les institutions nationales des droits de l'homme ainsi que les rapports des inspections du travail au Maroc, qui peuvent promouvoir le respect de la loi, à travers les procédure de traitement et de contrôle des plaintes. Nous avons utilisé également des textes ministériels qui déterminent les bases et les orientations qui doivent être suivies et respectées par tous les milieux se rattachant aux conditions du travail des femmes et leur droit à la protection. Ces textes officiels font figure de référence et d'autorité et apparaissent être la bonne source qui nous permettra de faire la lumière sur les fondements conceptuels et théoriques adoptés. Pour procéder à l'analyse du contenu sous-jacent, nous nous sommes appuyée, outre les documents précédemment décrits, sur des ouvrages de référence ayant traité de la réforme légale relative à la lutte contre la violence envers les femmes au Maroc.

2.3 Contraintes et limites de l'étude

Il nous semble important d'évoquer les limites de cette recherche car tout au long de ce chapitre, notre propos a consisté à décrire comment nous avions procédé pour collecter nos données ainsi que la méthodologie qui nous a permis d'y aboutir. Mais nous ne passerons pas sous silence que, comme tout travail scientifique, cette recherche a des limites et a rencontré des embûches. Elle a été effectuée essentiellement pour saisir les perceptions des acteurs intervenant dans le champ légal de la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail au Maroc, ainsi que leurs attitudes dans leurs pratiques respectives vis-à-vis de la mise en œuvre du droit en la matière.

En raison de contraintes imprévisibles de la pandémie et des conditions sanitaires imposées par les pays entre eux, l'exigence de faire un terrain virtuel pour collecter les données auprès des acteurs n'était pas une tâche facile. Donc, nous nous demandons encore si la perspective aurait été différente si nous avions été en présentiel avec nos répondants, cela pouvait peut être contribuer à augmenter leur nombre de participation et à renforcer leur confiance. Une autre limite de la qualité des échanges a trait aux perturbations techniques liées à internet sur lesquelles nous avions peu de contrôle, sinon aucun. Les participants-es, travaillant à partir de chez eux/elles, n'avaient pas toujours une bonne connexion et une parfaite couverture technologique, ce qui rendait les propos entrecoupés et décousus.

Par ailleurs, et comme nous l'avons déjà mentionné, l'échantillon des acteurs est composé majoritairement de femmes, la gente masculine semblait réticente à notre invitation. Ce qui déclare une misogynie certaine. Et, contrairement à toutes attentes, nous n'avons pas eu la possibilité de rencontrer des avocats des employeurs qui accepteraient de participer à notre enquête, ce qui ne pose pas de problème vu qu'il s'agit d'une étude sensible à la protection des femmes de tout acte de violence ou de harcèlement au travail. Le manque de leur participation nous a par contre étonnée, d'un bord, du fait qu'une travailleuse pourrait être éventuellement violentée par un collègue ou une tierce personne et avoir recours à l'avocat de l'entreprise pour défendre ses intérêts en tant que membre du personnel. Évidemment, notre invitation donne aux personnes le choix d'accepter ou de refuser de participer et nous comprenons que ces avocats ont exercé ce choix.

En somme, l'analyse se concentre sur les propos recueillis dans les entrevues, ce n'est qu'à travers ces entretiens que nous avons pu accéder aux intentions des personnes répondantes derrière leurs actions, et même souvent, à certaines actions de nature implicite telles les opérations de contrôle chez les inspecteurs de travail en entreprises. D'ailleurs nos rencontres avec ces derniers n'étaient non plus pas couronnées de succès, en ce sens que nous n'avons pas eu un nombre satisfaisant de données sur leurs missions d'inspection pour des incidents de violence à l'encontre des femmes dans le contexte du travail. Ils nous ont déclaré ne pas avoir suffisamment d'éléments sur les cas survenus de violence. Nous avons aussi tenté de transposer les données collectées vers une analyse des interactions entre les intervenants-es des différentes catégories. Mais, ce travail n'a pas la prétention de couvrir tous les liens existants entre l'ensemble des participants-es. dans le processus de la mise en œuvre du droit dans la lutte contre la violence à l'encontre des femmes dans le monde du travail.

Ainsi, en ayant recours aux sources documentaires, notre intention est justifiée par notre volonté à atténuer l'impact des limites mentionnées sur la qualité de notre recherche. En effet, prévoir des moyens variés de collecte de données et dont les résultats peuvent être comparés entre eux, permet d'intercepter les biais relatifs aux limites de la recherche. Mais dans ces ressources documentaires, la plus importante contrainte est la restriction au niveau de l'accès au contenu des décisions judiciaires, mais en même temps, nous devons prendre en compte le fait qu'un important nombre des recours initiés se termine par une entente intervenant entre les parties et ce, autant en milieu syndiqué que non syndiqué. Dans ces cas de figure, la procédure judiciaire au niveau du tribunal n'est pas requise et aucune décision ne sera rendue.

En revanche, malgré ces quelques limites à notre recherche que ce soit l'inaccessibilité du terrain en direct ou la non-disponibilité de plusieurs répondant.e.s, les propos recueillis lors des entretiens sont riches en enseignements et nous estimons néanmoins que nos échanges sont concluants puisque nous sommes rapidement arrivés à saturation et qu'une voix de plus n'aurait pas donné une plus-value ou plus de profondeur à notre étude.

Conséquemment à notre recherche empirique, nous abordons, dans la deuxième partie, le statut des femmes sur le plan juridique face à la violence en milieu du travail au Maroc.

Ainsi, une première section est consacrée à l'étude contextuelle de la situation des femmes actives au Maroc à travers une analyse de la doctrine avec des données quantitatives récoltées par l'institution marocaine, le Haut-Commissariat au Plan (HCP), habilitée à cet effet pour évaluer l'ampleur de la violence et son impact sur le vécu de ces femmes.

Nous décrivons, ensuite, le contenu de la législation marocaine qui encadre la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail en mettant en relief l'incidence des contraintes des engagements internationaux pris par le Maroc sur son système juridique national. Nous verrons aussi comment l'existence d'un pluralisme juridique crée des tensions entre le droit national et le droit international sur les droits des femmes, due à des influences culturelles et religieuses et à l'existence d'opinions politiques de plusieurs partis politiques.

Partie II Le droit, les femmes et la violence en milieu du travail au Maroc

> Le seul fait qu'une étude du statut juridique des femmes soit possible et même nécessaire démontre le caractère subalterne et marginal de la condition des femmes dans notre droit[583].

Le travail a une dimension importante dans la vie de la plupart des citoyennes du monde et ce, pour leur accomplissement personnel, leurs besoins financiers et pour aussi avoir des interactions sociales et professionnelles. S'agissant des comportements des employés entre eux, des chercheurs estiment qu'un environnement de travail favorable constitue une base pour le bien-être[584]. Ce dernier ne se mesure plus, comme c'était le cas avant**,** par le degré de productivité, de rentabilité et moins d'absentéisme des travailleurs[585]. Toutefois, le contexte du travail peut aussi donner naissance à des relations interpersonnelles conflictuelles teintées de violence et de harcèlement et à des situations dans lesquelles les travailleurs sont exposés à des comportements susceptibles d'affecter leur santé physique et/ou psychologique.

La place des femmes actives au Maroc dans le tissu social est profondément influencée par une série d'enjeux complexes, notamment la réalité systémique de la violence et du harcèlement qu'elles subissent dans les divers secteurs, qu'ils soient formels ou informels, ainsi que dans les espaces publics et privés. Cette réalité est étayée par des rapports documentant l'ampleur de cette violence à l'échelle nationale, en se basant sur une gamme variée d'indicateurs et de statistiques. En effet, la mise en lumière de l'étendue de la

---

[583] Odile Dhavernas. Droits des femmes, pouvoir des hommes, coll. « Libre à elles », Paris, Éd. du Seuil, 1978, à la p. 11, cité par Marie-Neige Laperrière dans sa thèse de doctorat en droit « Critique féministe matérialiste du droit civil québécois : le travail « domestique » et les violences sexuées, les « impensés » du droit du logement », 2015, à la p. 1.

[584] Ari Kaukiainen, Christine Salmivalli, Kaj, Björkqvist, Karin Österman, Auli Lahtinen, Anne Kostamo & Kirsti Lagerspetz, « Overt and covert aggression in work settings in relation to the subjective well-being of employees ». *Aggressive Behavior*, (2001) 27 : 5, à la p. 362, en ligne : https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ab.1021, cité par Nathalie Jauvin dans « La violence organisationnelle : parcours conceptuel et théorique et proposition d'un modèle compréhensif intégrateur », Équipe de recherche sur les impacts sociaux et psychologiques du travail CLSC CHSLD Haute-Ville-Des-Rivières, Québec, 2003, à la p. 2. En ligne : http://www.santecom.qc.ca/BibliothequeVirtuelle/CLSC-CHSLD-Haute-Ville-Des-Rivieres/ViolenceOrganisationnelle.pdf

[585] James K. Harter, Frank L. Schmidt & Corey L. M. Keyes. Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. In C. L. M. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing : The positive psychology and the life well-lived*. Washington, DC: American Psychological Society, 2003, aux pp. 205-224.

violence à l'égard des femmes, dévoilée par les enquêtes réalisées sur ce sujet, a incité à l'instauration de politiques nationales visant à combattre cette violence. En raison de ses diverses manifestations, qu'elles soient physiques, sexuelles, verbales ou psychologiques, la violence à l'égard des femmes varie en fonction du contexte où elle survient (privé, public, professionnel, etc.) ainsi que de l'identité de l'agresseur (collègue de travail, conjoint, membre de la famille, individu tiers inconnu, etc.). Cette complexité requiert une réponse politique spécifique et exhaustive. Effectivement, la violence à l'égard des femmes revêt diverses formes et expressions mais celles-ci reposent sur un socle commun et partagent toutes une caractéristique fondamentale : elles sont dirigées contre des femmes en raison même de leur genre, inscrites dans un contexte de discriminations liées au genre.

La violence faite aux femmes est restée pendant longtemps privée, cachée en tant que fait de société qui ne suscite pas d'intérêt, ni de préoccupation. Le dispositif des politiques publiques, s'intégrant dans un accompagnement global de la lutte contre la violence, crée les conditions d'une mobilisation de l'ensemble des services sociaux, publics et du partenariat des acteurs et actrices : l'État, les associations, les services sociaux et judiciaires, des professionnel.le.s pour la lutte contre la violence faite aux femmes en mettant l'accent sur la formation et la sensibilisation de cette catégorie d'acteurs. Cette mobilisation permet de cerner les rôles et obligations des différents-es intervenants-es et leur degré d'implication dans le champ d'application de la législation encadrant la lutte contre la violence et dans le traitement des cas de violence, à travers des programmes gouvernementaux. Une approche qui permet aussi d'illustrer les réticences de certains acteurs publics face au changement, et les hésitations dans la mise œuvre de politiques publiques, qui, n'eut été le plaidoyer et la mobilisation des associations de défense des droits des femmes, n'auraient pas eu lieu.

Comme nous l'avons déjà mentionné, les femmes subissent de la violence en milieu du travail partout dans le monde, mais notre champs de recherche est circonscrit au contexte marocain. Quel est l'état des lieux au Maroc au sujet du harcèlement et de la violence à l'égard des femmes en général et dans le monde du travail en particulier

Chapitre 1 Contextualisation et état des lieux des femmes actives au Maroc

Selon un rapport publié par l'OMS, des données laissent entrevoir qu'une femme sur trois dans le monde a subi des violences physiques, psychologique et/ou sexuelles[586]. Le Maroc ne fait pas exception. Il a lancé, au cours des dernières décennies, plusieurs chantiers de réformes juridiques, politiques et institutionnelles visant le renforcement des principes de l'égalité des droits entre les sexes et l'autonomisation des femmes. Le début du XXIe siècle a connu des réformes importantes de la Constitution, du Code de la famille, du Code du travail, du Code pénal, du Code de la procédure pénale, etc., et les gouvernements successifs ont affirmé leur volonté de renforcer les droits des femmes en luttant contre toutes les formes de discrimination et de violence. Ces réformes cherchaient à améliorer la situation des femmes qui se traduisait par leur faible participation au marché du travail formel à l'opposé des activités informelles qui, échappant au circuit officiel du travail, permettent à un nombre important de femmes rurales, migrantes, analphabètes, etc., de se procurer des emplois et des revenus hors de la réglementation reconnue[587].

Ces changements juridiques au rôle des femmes marocaines ont intégré la dimension genre dans les politiques et stratégies de développement au niveau national. Toutefois, la perception masculine reste conservatrice et défavorable à la nouvelle situation des femmes, selon l'avis de nombreux analystes[588] qui notent que l'impact de ces réformes est encore très limité, pour diverses raisons.

---

[586] ONU Info, une femme sur trois dans le monde est victime de violence, L'actualité mondiale, un regard humain, 2021. En ligne : https://news.un.org/fr/story/2021/03/1091282

[587] Rajaa Mejjati Alami, « L'Ajustement structurel et la dynamique de l'emploi informel au Maroc », *Revue Critique économique*, nº 2, Rabat, 2000, aux pp. 81-97.

[588] Nizar Idrissi Zouggari, « Au Maroc, la perception de l'égalité des sexes progresse, mais reste marquée par le conservatisme », telquel.ma, 5 mai 2017. En ligne, http://telquel.ma/2017/05/05/perception-legalite-sexes-progresse-reste-marqueeconservatisme_1545858. Houria Alami M'Chichi, Les féminismes marocains contemporains. Pluralité et nouveaux défis », Nouvelles Questions Féministes, (2014) 33 : 2, aux pp. 65-79. Houria Alami M'Chichi, Genre et politique au Maroc. Les enjeux de l'égalité hommes-femmes entre islamisme et modernisme, 2002, Paris : Harmattan. Margot Bardan, Feminism Beyond East and West. New Gender Talk and Practice in Global Islam, New Delhi, 2007 : Global Media Publications. Elsa Beaulieu & Stéphanie Rousseau, « Évolution historique de la pensée féministe sur le développement de 1970 à 2011 », Recherches féministes, no. 242, 2011, aux pp. 1-19. Aurélie Damamme, « Les associations marocaines face à la question femmes et développement durable», dans Momar-Coumba Diop et Jean Benoist (éd.) : L'Afrique des associations. Entre culture et développement, Paris : Éd. Karthala et Crepos, 2007, aux pp. 235-251. Thierry Desrues & Juana Moreno Nieto, « The development of gender equality for Moroccan women – illusion or reality? », Journal of Gender Studies, (2009) 18 : 1, aux pp. 25-34.

Tout d'abord, il y a une résistance au changement due à l'influence des mentalités traditionnelle et la présence encore très forte de la perception fortement marquée par les valeurs culturelles et religieuses du rôle de la femme dans la société. Le Maroc, aujourd'hui en période de mutation, ébranle, du point de vue des droits des femmes, les pratiques patriarcales et désoriente les croyances et représentations sur les rôles de genre qui se posent avec acuité[589] dans la société.

Cette situation au Maroc inquiète le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes[590].

> Le Comité se déclare préoccupé par la persistance de pratiques traditionnelles discriminatoires et de stéréotypes bien ancrés concernant le rôle et les responsabilités des femmes et des hommes dans la famille et la société. Ces stéréotypes constituent un obstacle important à la mise en œuvre de la Convention et sont l'une des principales causes de la position défavorisée qu'occupent les femmes dans tous les domaines, (…)[591].

En second lieu, face à ces résistances, il s'avère que les moyens humains, matériels et autres, mis en œuvre pour réaliser l'égalité des sexes souhaitée par le législateur et consacrée par la Constitution seraient nettement insuffisants .

Par ailleurs, on observe un manque de coordination entre les diverses interventions des décideurs en matière de l'égalité entre les femmes et les hommes au Maroc et une absence de vision intégrée qui se traduisent parfois par une polémique entre partisans-es et opposants-es à la lutte contre la violence qui est analysée comme une lutte pour définir les rapports entre femmes et hommes. Un exemple de ce type de conflits a trait à :

> (…) certaines disciplines (manuels de la langue arabe et de l'instruction islamique) continuent à présenter les rapports hommes-femmes dans une logique figée des rôles sociaux de genre au détriment de la diversité et du caractère interchangeable de ces derniers[592].

---

[589] Nouzha Guessous, Women's rights in Muslim societies: Lessons from the Moroccan experience. Philosophy and Social Criticism. (2012) 38 : 4-5, aux pp. 525–533

[590] Convention pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDEF). Observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes : Maroc. 40ème session, 2008, à la p. 4.

[591] Convention pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDEF). *Ibid.*, à la p. 4.

[592] Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle (MEFP). Diagnostic de l'état de l'égalité/équité dans le secteur de l'emploi, la formation professionnelle et la protection sociale. Rabat. 2010, à la p. 16.

La question de l'égalité entre les sexes est donc un sujet de société multidimensionnel, au carrefour des normes et des systèmes de droit, des convictions morales, des représentations stéréotypées et des acquis culturels et religieux[593]. La violence sexiste est liée au patriarcat, défini comme un système destiné à maintenir la supériorité de l'homme et son pouvoir sur la femme. L'obligation d'obéissance de la femme à son père, son frère, son conjoint et son employeur, crée des conditions propices à la violence et au harcèlement à l'égard des femmes dans toutes les sphères publiques et privées. Ainsi, malgré l'engagement du Maroc à prendre des mesures audacieuses et stratégiques, en vue de promouvoir l'égalité des sexes, force est de constater que des défis subsistent quant à la pleine réalisation de l'égalité des droits entre les sexes ainsi qu'à l'élimination de la violence dont sont victimes les femmes.

La Commission Permanente chargée des Affaires Sociales et de la Solidarité marocaine souligne, à cet égard « le caractère ambivalent, à la fois dynamique et fragile du consensus national sur l'égalité du genre »[594] et rappelle que cette question suscite beaucoup plus de débats et controverses, que n'importe quelle autre question. En 2006, le Haut-Commissariat au Plan a publié une enquête mettant en lumière les perceptions et les attitudes contrastées concernant les droits et le rôle des femmes dans la société. Il en ressort que des personnes interrogées, dont une majorité masculine, déclarent que *« la place des femmes est au foyer »*[595].

Ainsi, l'émergence d'un nouveau discours demandant la reconnaissance effective des droits des femmes à tous les niveaux ainsi que l'éradication de la violence à laquelle les femmes peuvent être exposées dans la société constitue une préoccupation dans le contexte national - politique, économique, social, culturel et religieux.

---

[593] Zahra Zaoui, Mostafa Chanaoui, Fouad Benseddik, Les dimensions sociales de l'égalité entre les femmes et les hommes : constats et recommandations, Rapport de la Commission Permanente chargée des Affaires Sociales et de la Solidarité du Conseil Économique Social et Environnemental (CESE), Auto-Saisine n°24 / 2016, à la p. 13. En ligne : https://www.cese.ma/media/2020/10/Rapport-Les-dimensions-sociales-de-l%E2%80%99%C3%A9galit%C3%A9-entre-les-femmes-et-les-hommes.pdf

[594] Zahra Zaoui, Mostafa Chanaoui, Fouad Benseddik, Les dimensions sociales de l'égalité entre les femmes et les hommes : constats et recommandations, *ibid*., à la p. 44.

[595] Haut-Commissariat au Plan « Prospective Maroc 2030, la femme marocaine sous le regard de son environnement social », septembre 2006 , à la p. 11. En ligne : https://www.hcp.ma/La-Femme-marocaine-sous-le-regard-de-son-environnement-social_a837.html

Pour les fins de cette recherche, il est opportun de dresser un état succinct des connaissances sur la situation des femmes marocaines et leur interaction avec le monde du travail à travers la littérature.

I. Le statut des femmes dans la société marocaine

Le statut de la femme était et reste l'une des questions les plus controversées et les plus difficiles dans la société marocaine car, jusqu'à récemment, son statut juridique relevait complètement de la jurisprudence islamique (Fiqh)[596]. Que ce soit en termes d'exigences religieuses ou de pratiques sociales, nombre de ces règles ne correspondent plus à la situation actuelle des femmes. Une démarche vers la déconstruction des rapports de pouvoir et la reconstruction sociale s'est amorcée au Maroc, mais elle ne pouvait aboutir à aucun changement sans un plaidoyer basé sur des fondements culturels et religieux, en raison de l'impact patriarcal et conservateur de plusieurs décennies.

Ainsi, depuis les années 70, le statut de la femme dans la société marocaine a fait l'objet de mouvements féministes et des réformes que l'État a effectuées, justifiés par « d'une part, une évolution due aux bouleversements dans le système de valeurs de la société ; et d'autre part, une évolution de la réglementation y afférente »[597]. D'où la nécessité, selon Rajeb et Yahyaoui de « tracer une courbe de synergie entre le discours juridique et les systèmes de production dans l'espace social à même de nous renseigner sur le degré de fusion des deux construits dans la vie publique »[598]. C'est à partir de ce cadre que nous ferons la lumière sur la perception du rôle de la femme dans la société et l'évolution du processus de réflexion autour de la volonté de mobiliser l'activité féminine pour le développement économique du pays.

1.1 Regard sur les représentations des femmes actives au Maroc

La situation des femmes sur le marché du travail au Maroc et leur participation aux activités économiques représentent un enjeu important compte tenu de leur impact à la fois sur la

[596] Le Fiqh est l'ensemble des connaissances acquises au moyen de l'exégèse du Coran et de la Sunna destiné à l'interprétation temporelle des règles de la Charia établies dans le contexte historique du VIIe siècle.
[597] Souad Rajeb et Mostafa Yahyaoui, « Statut de la femme marocaine à l'épreuve de l'espace et du droit », *supra* note 115, à la p. 5
[598] Souad Rajeb et Mostafa Yahyaoui, *ibid.*

croissance et le développement de toute la société. Dès lors, la question sur la réalité de leur rôle et leur place dans la société se pose et nous amène à examiner, selon Mejatti Alami, « l'enchevêtrement entre les logiques sociale, économique, culturelle et religieuse qui sont au cœur du travail des femmes »[599].

Rodary note que le Maroc connaît des configurations sociales très diversifiées des femmes à différents niveaux : des différences d'une région à l'autre, d'un groupe d'appartenance social à l'autre à savoir entre les catégories sociales nanties et celles défavorisées, groupe d'ouvriers, de cadres, entre le rural et l'urbain, entre le formel et l'informel, mais aussi entre classes sociales[600].

Afin de délimiter le portrait de ces femmes, nous avons analysé un certain nombre d'écrits relatifs à leur situation et rôle dans la société marocaine ainsi qu'à leurs droits dans le monde de travail. Cet examen nous a permis de situer leur place dans les cadres juridique, politico-social, culturel et familial par rapport à leur emploi. Dès lors, un premier aperçu sur leurs conditions de vie laisse apparaître une controverse sur leur statut dans les différents contextes[601] dont nous ferons une lecture rétrospective historique car nous ne pourrons bien concevoir l'avenir si nous apprécions mal le présent et nous n'explorons pas le passé.

1.1.1. Femmes au Maroc entre hier et aujourd'hui

Avant l'indépendance du Maroc, l'activité des femmes marocaines était principalement rurale. Les femmes travaillaient dans l'agriculture, effectuaient des travaux artisanaux, en plus de tous les travaux domestiques. À cette époque, seul le droit islamique s'appliquait et même s'il ne s'opposait pas à l'accès des femmes au travail, il permettait, cependant, que tous les bénéfices qu'elles pouvaient en tirer revenaient à leur mari. Comme le note Meriem Rodary,

---

[599] Rajaa Mejjati Alami, « Femmes et marché du travail au Maroc », *L'Année du Maghreb*, I | 2004, aux pp. 287-301. En ligne : http://journals.openedition.org/anneemaghreb/318

[600] Meriem Rodary, *Le travail des femmes dans le Maroc précolonial, entre oppression et résistance*, Droit au travail ou accès aux bénéfices ? Les femmes, le droit et la justice. Cahiers d'études africaines, 2007, à la p. 754. En ligne : https://journals.openedition.org/etudesafricaines/9082

[601] Anna Paterno, Giuseppe Gabrielli, et Agata V. D'Addato, Travail des femmes, caractéristiques familiales et sociales : le cas du Maroc, Max Planck Institute for Demographic Research, Konrad-Zuse-Strasse 1- D-18057 Rostock, Germany, (2008) 37 : 2, à la p. 3.
En ligne : https://www.erudit.org/en/journals/cqd/2008-v37-n2-cqd3412/038133ar/

> (…) si les femmes marocaines n'ont jamais été empêchées de travailler, c'est leur accès aux bénéfices engendrés par leur travail que l'ordre social cherche à limiter, et ce, quelle que soit la période considérée »[602].

Ainsi, ce n'est pas la vague de modernisation qui a permis aux femmes marocaines de travailler, contrairement aux idées répandues, leur activité n'est pas récente, elles ont toujours travaillé[603], sauf que leur travail, étant informel, a été longtemps sous-estimé, voire occulté[604].

La question du droit des femmes au travail nous incite à souligner certains facteurs liés à leur faible participation au marché du travail au Maroc avant les années 70. D'un côté, les liens entre l'environnement social et l'accès féminin au travail étaient limités par la dépendance économique et la prise en charge financière de la femme par son père ou son mari et, de l'autre, par sa subordination due à une codification religieuse rigide des rapports de genre dans la famille[605]. Les femmes étaient restées soumises à l'application de lois qui entravaient, en quelque sorte, leur accès au travail. Filali Meknassi relève à ce propos que « le législateur [n'abordait] pas de front la question du travail de la femme »[606]. Et comme l'exprime si bien Rodary, « Ce sont les femmes qui étaient exclues du marché en tant qu'agents économiques, et non leur production »[607]. Cette restriction était due aussi à des valeurs culturelles qui constituent un frein à l'évolution de leur statut au travail[608].

Par conséquent, une division sexuelle du travail prédominait, organisée autour de la séparation des rôles sociaux et d'une hiérarchisation des sexes, limitant les opportunités

---

[602] Meriem Rodary, Le travail des femmes dans le Maroc précolonial, *supra* note 600, à la p. 779
[603]Sylvie Schweitzer, « Introduction », dans : , *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIXe et XXe siècles.* Paris, Odile Jacob, « Hors collection », 2002, aux pp. 7-15. En ligne : https://www.cairn.info/les-femmes-ont-toujours-travaille--9782738110671-page-7.htm
[604] Meriem Rodary, Le travail des femmes dans le Maroc précolonial, *supra* note 600, à la p. 779
[605] Fatima Mernissi, *Développement capitaliste et perceptions des femmes dans la société musulmane : les paysannes du Gharb,* rapport pour le Bureau international du Travail. 1981, 91 p.
[606] Rachid Filali Meknassi, Femmes et travail, Casablanca, Le Fennec, 1994, à la p. 63.
[607] Meriem Rodary, Le travail des femmes dans le Maroc précolonial, *supra* note 600, à la p. 757.
[608] Henry Azzam, Julinda Abu Nasr and Irini Lorfing. "An overview of Arab women in population, employment and economic development." *Women, employment and development in the Arab World* (1985): 5-37, 143 p.

d'emploi des femmes à un nombre restreint de domaines tout en valorisant le travail masculin au détriment du travail féminin[609].

Toutefois, les années 70 étaient une période déterminante dans l'histoire du Maroc indépendant, incitant les militantes à s'organiser en groupe social structuré dans le but de renforcer leur audience auprès des femmes. Ce groupe féminin a priorisé, au début, la lutte politique pour la démocratie au lieu de revendiquer l'égalité des sexes. Mais, rapidement, la question du statut juridique et de la participation au marché du travail des femmes s'est posée. Et pendant les années 1980 et 1990, elles ont pris l'initiative de réfléchir au statut des femmes et de dénoncer la condition féminine. Cela a eu un impact important sur la prise de conscience de la réalité du vécu des femmes au Maroc et sur l'apparition d'autres organisations féministes et surtout de donner un élan à l'accès au travail pour les femmes.

La constitution d'un groupe social de femmes marquait une rupture avec le passé et ainsi avec l'ère de subordination et exprimait la formation de la société civile[610] faisant de la question de l'émancipation des femmes la priorité de sa lutte[611]. Cette rupture produite par l'indépendance et la résistance des femmes à l'emprise de la religion et de la tradition a engendré des situations, souvent, contradictoires. « Dans le même corps social, on trouvera les manifestations les plus poussées de libération de la condition des femmes et les formes les plus rétrogrades de leur soumission totale. Le droit peut pencher pour la voie du progrès ou du conservatisme, selon le contexte politique et le volontarisme des élites »[612], conclut Filali Meknassi.

Au cours des années 90, grâce à la mobilisation des féministes, un processus de réformes législatives s'est enclenché, comme par exemple, l'adoption de la Constitution de 1992 qui a consacré les Droits de l'Homme suite à l'adhésion du Maroc à l'ONU et sa ratification de conventions concernant les droits des femmes. Ce processus a été renforcé par la création d'un Ministère des Droits de l'Homme et la mise en place des tribunaux

[609] Danièle Kergoat. « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », in Helena Hirata, Françoise Laborie, Hélène Le Doaré et Danièle Sénotier, *Dictionnaire critique du féminisme,* Presses universitaire de France, coll. « Politique d'aujourd'hui », Paris, 2000, à la p. 36.
[610] Ilham Marzouki. Femmes d'ordre ou désordre de femmes. Paris: Noir sur blanc, 1999.
[611] Rabéa Naciri, « Le mouvement des femmes au Maroc », *supra* note 573, à la p. 51.
[612] Rachid Filali Meknassi, L'effectivité du droit du travail et l'aspiration au travail décent dans les pays en développement: une grille d'analyse, Institut international d'études sociales, OIT, Genève, 2007, à la p. 21.

administratifs, etc. Toutefois, cette vague de réformes se heurte à une forte opposition qui affiche sa faveur à la réforme à condition qu'elle reste en concordance avec la religion[613]. Elle a donc admis l'activité féminine tout en veillant à restreindre les impacts sociaux et économiques de ces changements sur la société. Ainsi, malgré le combat des femmes, leur traduisant dans des lois égalitaires. Cela signifie que malgré l'intervention du législateur, l'égalité des sexes n'a pas été pleinement réalisée, laissant place à des pratiques sociales contradictoires. Il en résulte que le droit a eu peu d'influence sur l'aspiration des femmes à jouir des mêmes droits que leurs homologues masculins sur le marché du travail.

En résumé, Chaouai note que « les pesanteurs sociales, culturelles et certaines dispositions législatives [continuent] à consacrer la primauté de l'homme sur la femme, engendrant ainsi les facteurs de blocage de l'égalité des sexes »[614].

Appréhender la question du travail des femmes au Maroc revient à prendre en compte les mouvements féministes au Maroc qui ont contribué à changer des perceptions du rôle des femmes dans la société[615]. Le féminisme marocain se veut à la fois une vision progressiste et une approche qui tend à transformer la société en conformité avec cette vision. Alami M'Chichi souligne que le processus de reconnaissance des droits des femmes et le processus démocratique ont été étroitement liés pendant la politique marocaine[616].

1.1.2 Mobilisation des femmes au Maroc

L'émergence du mouvement féministe a été le résultat de l'ambition des militantes à l'autonomie des femmes et de la revendication de jouir de leurs droits en tant que citoyennes. L'idée de se constituer en coalition était basée sur le fait que la société

[613] Jean-Phillipe Bras. La réforme du Code de la famille au Maroc et en Algérie : quelles avancées pour la démocratie ?, Critique internationale (2007) 4 : 37, aux pp. 93-125.
[614] Abdellatif Chaouai. « Genre et promotion des femme », dans CERED, *Population & Développement au Maroc.* Rabat, ministère de la Charge de la Prévision économique et du Plan. 1998, à la p. 156.
[615] Houria Alami M'Chichi, Effets de la participation des femmes dans les sphères publique et politique au Maroc après le printemps arabe. Étude menée avec le concours de la fondation CARE international-Maroc, Rabat, 2012, cité dans G. Gillot, et A. Martinez. (dir.) Femmes, printemps arabes et revendications citoyennes. Éd. Institut de recherche pour le développement (IRD), Collection Objectifs Suds, 2016, à la p. 16.
[616] Houria Alami M'Chichi, Printemps démocratique et évolutions du féminisme au Maroc, chap. 3 dans G. Gillot, et A. Martinez. (dir.) Femmes, printemps arabes et revendications citoyennes. Éd. IRD, Collection Objectifs Suds, chap. 3, 2016, aux pp. 59-72

connaissait une double contradiction : de classe et de sexe. Cette position impliquait, « d'une part, que les femmes devaient elles-mêmes prendre en charge le changement de leur condition […] ». D'autre part, les femmes, indépendamment de leur appartenance de classe, partagent une même condition de subordination dans les sphères privée et publique»[617]. Ce qui englobe des prises de position par rapport aux questions de l'égalité, du respect des droits humains et de la démocratie. Inscrivant leur action dans le plaidoyer, plusieurs associations féministes[618] avaient vu le jour et initié le mouvement de lutte pour les droits des femmes. Par la suite, d'autres organisations féministes ont été créées grâce, notamment, aux débats sur l'intégration des femmes au développement[619], participant ainsi à la diversité des domaines d'intervention. Ces associations féministes se sont constituées en groupes spécialisés, certaines revendiquant l'égalité entre femmes et hommes, d'autres s'engageant dans des syndicats, partis politiques ou dans des organisations de défense des droits humains. En effet, toutes ces associations ont élaboré des programmes et ont placé les droits des femmes au centre des préoccupations, tout en définissant les moyens qu'elles comptent utiliser pour atteindre les objectifs escomptés.

Par ailleurs, ces organisations féministes ont élaboré des rapports sur la mise en œuvre de la CEDEF et ont développé plusieurs actions pour les défendre et les faire adopter. Elles ont organisé, ensuite des campagnes de sensibilisation contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes, au cours de la décennie 2000, ainsi que des manifestations exprimant une forme d'occupation de l'espace public[620]. Elles se sont mobilisées aussi pour la révision des textes législatifs concernant les droits des femmes et pour la création des centres d'écoute, d'information et d'assistance juridique pour les femmes.

La question des droits des femmes a toujours été abordée en relation avec la tradition ou la culture et très peu comme un enjeu impliquant les acteurs politiques (État, partis politiques, etc.). De ce point de vue, les associations féministes ont acculé les acteurs politiques et

[617] Rabéa Naciri , « Le mouvement des femmes au Maroc », *supra* note 573, à la p. 52.
[618] Association démocratique des femmes du Maroc (ADFM), créée en 1985, Union de l'action féminine (UAF), 1987, Association marocaine des droits des femmes (AMDF), 1992, Ligue démocratique des droits des femmes (LDDF), 1993 et Joussour, Forum des femmes marocaines, 1995.
[619] Plan d'action pour l'intégration des femmes au développement (PANIFD), 1999-2000
[620] Manifestation de mars 2000 dénonçant l'abandon par le gouvernement du PANIFD, Marches et sit-in de protestation devant le Parlement, Marche du « Printemps de l'égalité » (2001, 2002 et 2003).

sociaux à engager un débat et à prendre position par rapport à des questions relatives au statut, à la place des femmes dans leur projet de société et à l'égalité femmes-hommes. Elles ont ainsi fait de certains sujets, considérés dans le passé comme des tabous ou faisant partie de la sphère privée, des questions politiques, par exemple : la violence à l'égard des femmes plus particulièrement, la violence conjugale et le harcèlement sexuel, le travail domestique des petites filles, etc. L'introduction, dans la sphère publique, de questions puisées dans le vécu des citoyennes a favorisé une plus grande emprise du réel sur le débat public et politique. L'engagement des mouvements féministes, relayé ensuite par les pouvoirs publics, a permis une meilleure connaissance et prise en compte des formes de violence sexiste.

L'évolution de la perception sociétale des femmes a fait et continue de faire l'objet de lutte acharnée de la part des organismes non gouvernementaux féministes marocains contre les contraintes socio-culturelles, appelant à la tolérance, d'introduire les changements recommandés par les engagements internationaux du Maroc et de mettre en pratique ces réformes pour la promotion des droits des femmes[621]. Cette question revêt un caractère essentiel du fait des réajustements que ces engagements et ces réformes peuvent apporter à l'ordre juridique national établi en heurtant l'ordre patriarcal existant. Ces changements impliquent des modifications législatives, mais aussi des transformations des représentations, et cette dynamique se situe, comme le souligne Fraisse, au cœur du féminisme[622].

Dans ce contexte, la mobilisation des femmes au Maroc interpellant plus la démocratie et le respect de la dignité, dénonçant toutes les formes de discrimination fondée sur le sexe, a contribué à sensibiliser l'opinion publique aux conditions des femmes au Maroc. Pour ces femmes, l'*égalité* des sexes constitue le principe fondamental sous-tendant toutes leurs revendications en matière de réformes juridiques. Leur objectif est de remettre en question l'ordre patriarcal et de promouvoir l'égalité de genre à tous les niveaux de la société[623].

---

[621] Souad Rajeb et Mostafa Yahyaoui, « Statut de la femme marocaine à l'épreuve, *supra* note 115, à la p. 5
[622] Geneviève Fraisse, La controverse des sexes. Paris, PUF, 2001, aux pp. 251-261.
[623] Leila El Bachiri, Le Statut juridique de la femme marocaine : une analyse de la polémique entre féministes et islamistes. Université des Femmes, Bruxelles. *Chronique féministe, Moudouwana*, 2006, à la p. 94.

El Bachiri note que « cette controverse sociétale révèle un véritable conflit entre la division sexuelle des rôles brandie par les islamistes (hommes et femmes confondus) et le principe d'égalité entre les sexes revendiqué par les féministes »[624]. Ces revendications des réformes juridiques font naître une opposition entre les féministes et les islamistes sur la question de la place et des droits des femmes dans la société marocaine.

Pris entre les deux courants sociaux, l'État marocain, en voulant concilier les revendications des féministes et celles des islamistes, donne naissance, à travers les réformes adoptées, à un « féminisme islamique d'État »[625]. Ce féminisme islamique ne s'est jamais joint aux combats des féministes progressistes marocaines, résistant au patriarcat, dans leurs revendications d'une égalité de genre dans toutes les sphères de la société, malgré que celles-ci invoquaient le référentiel religieux pour justifier l'égalité des sexes[626].

Dans la même optique, Daoud évoque la situation des femmes au Maroc, qu'elle appelle « guerre de civilisation », à travers trois visions: moderne qui établit des bases juridiques pour des rôles de genre équilibrés ; islamiste déterminant modes et comportements des individus et poussant plutôt à la « retraditionnalisation »[627] et enfin sociétale combinant à la fois une forte attitude moderniste et conservatrice. Smail Salhi énumère, elle, les liens qui unissent violence de genre, patriarcat d'État et islamisme.[628]

Mais, pour mieux connaître la situation des femmes actives au Maroc, un certain nombre d'indicateurs peut être relevé, tel que, pour n'en énumérer que quelques-uns, l'accès des femmes à l'emploi et les secteurs d'activités formel, informel ou autre dans lesquels elles sont présentes, leur participation au monde du travail et leur place dans l'espace public. Leur visibilité sur la scène publique au Maroc a incontestablement dévoilé les problèmes inhérents à la situation des femmes tout en prenant en considération le concept de genre et

[624] Leïla El Bachiri, Le Statut juridique de la femme marocaine, *ibid.*
[625] Souad Eddouada et Renata Pepicelli, Maroc : vers un féminisme islamique d'État. *Critique internationale*, (2010) 1 : 46), aux pp. 87-100, cité dans Leïla El Bachiri, Le Statut juridique de la femme marocaine
[626] Leïla El Bachiri, Le Statut juridique de la femme marocaine, *supra* note 623.
[627] Zakya Daoud, « La situation de la femme marocaine au travers de la presse et des médias », in L'image de la Femme au Maghreb, K. Mohsen-Finan, 2008, aux pp. 21–47. Paris, Éd. Actes Sud/Barzakh, coll. Études méditerranéennes, 2009, 121 aux pp. 394-396.
[628] Zahia Smail Salhi, Gender and Violence in Islamic Societies: Patriarchy, Islamism and Politics in the Middle East and North Africa. London: I.B. Tauris. 2013, aux pp. 39-40.

ses liens avec la religion[629]. Ainsi, le mouvement féministe a continué sa lutte pour la promotion des droits des femmes au Maroc et pour amener l'État à appliquer les dispositions de la Constitution en faveur de l'égalité de genre. Cependant, les questions concernant les enjeux pour l'égalité de genre en se référant aux principes universels des droits humains demeurent posées[630]. Dans ce sens, le débat sur la condition des femmes qui vacille entre islamisme et modernisme, mettait au second plan les revendications pour l'égalité.

En somme, les discriminations selon le genre étant structurelles en hiérarchisant les rôles des sexes dans la société marocaine, les femmes en sont les premières victimes étant exclues de l'espace public, ce qui a accentué leur fragilisation sociale[631] et partant, sur le marché du travail. Cela nous amène à aborder les caractéristiques de l'activité des femmes sur le marché de l'emploi au Maroc et de jauger leur vulnérabilité dans ce contexte.

Selon Mejjati Alami, « le marché du travail des femmes au Maroc est un domaine soumis à des déséquilibres »[632], qui se caractérise par l'apparition de l'activité des femmes sous des formes hybrides. Les femmes représentent différentes catégories travaillant dans différents secteurs avec différents niveaux d'éducation laissant entrevoir qu'elles demeurent surreprésentées dans les secteurs où l'emploi est précaire et où les conditions de travail sont les plus difficiles : agriculture, travail domestique, textile, économie informelle en général tel qu'on le verra plus tard dans la section des indicateurs statistiques. Les femmes, cantonnées dans ces catégories d'emploi étaient donc rejetées et exclues du travail salarié par le système patriarcal[633].

1.1.3 Femmes et conditions de travail au Maroc

Le mouvement des femmes a poussé l'opinion publique à considérer celles-ci en tant que sujets de droit et à s'intéresser aux conditions de vie des plus vulnérables à la violence. Dès

[629] Houria Alami M'Chichi, Effets de la participation des femmes dans les sphères publique et politique au Maroc après le printemps arabe. 2016. *supra* note 615, à la p. 69
[630] Houria Alami M'Chichi, *Ibid.,* à la p. 75
[631] Rajaa Mejjati Alami, « Femmes et marché du travail au Maroc », *L'Année du Maghreb*, I | 2006, à la p. 287. En ligne : https://doi.org/10.4000/anneemaghreb.318
[632] Rajaa Mejjati Alami, « Femmes et marché du travail au Maroc », *ibid.*
[633] Rodary Meriem. *supra* note 592, à la p. 757.

lors, les décideurs politiques marocains ont intégré la question des droits et conditions de vie des femmes dans leurs projets politique et social. Ainsi, les mobilisations des organisations ont eu pour principal effet une amélioration sensible du statut des Marocaines. Elles ont été à l'origine des avancées en matière de participation des femmes dans le marché du travail et de la lutte contre la violence à leur encontre.

Le travail des femmes au Maroc occupe une place importante dans la société marocaine cependant, il est largement sous-estimé dans les statistiques économiques nationales. Ces dernières se concentrent principalement sur les données relatives aux activités du secteur formel, où la majorité des travailleuses demeure invisible. « Qui plus est, l'activité des femmes est souvent saisonnière, partielle ou à domicile et, dans certains cas, cachée ou peu visible et donc d'appréhension difficile » souligne Mejjati Alami[634]. Le travail des femmes dans le secteur informel ne peut être évalué étant donné que leurs activités revêtent des formes particulières et des statuts de travail dont certains ne sont pas rémunérés[635], comme le travail occasionnel, indépendant, saisonnier, aides familiales, travail à domicile, qui restent exclusivement réservés aux femmes. Ces rôles sont ancrés dans des pratiques culturelles et sociales et ne faisaient, jusqu'à récemment, pas partie officiellement de l'économie du pays, ni ne figuraient dans les définitions du Code du travail. Ainsi, le droit du travail n'est effectif que pour une partie des travailleuses marocaines, la majorité de la population féminine active dans ces formes de travail se situant dans le secteur informel[636], ne sont concernées ni par la législation du travail et de la sécurité sociale, ni par les autres dispositions se rapportant au travail féminin[637] (l'inexistence de contrat de travail, le recours à des contrats à durée déterminée, le non-respect de la réglementation de la durée de travail, etc.). Le secteur informel devient, de ce fait, un débouché pour les femmes, qui n'ont pas d'autre issue, d'avoir un emploi, et pour garder leur emploi, acceptent des formes des conditions des plus précaires accentuant leur vulnérabilité[638].

---

[634] Rajaa Mejjati Alami, Dynamique des activités informelles au Maroc : mode de développement, rationalités et réseaux**,** Thèse de doctorat d'État en sciences économiques. 1994, à la p. 183.
[635] Rajaa Mejjati Alami, Dynamique des activités informelles au Maroc*, ibid.,* à la p. 290
[636] Nations-Unies, *Les femmes dans le monde 2000. Des chiffres et des idées,* New York, Publication des Nations Unies, 2002, à la p. 139.
[637] Rajaa Mejjati Alami, « Femmes et marché du travail au Maroc », *supra* note 631*,* à la p. 298.
[638] Rajaa Mejjati Alami, « Femmes et marché du travail au Maroc », *ibid.*, à la p. 299

La définition du marché du travail des femmes est alors remise en cause, selon Mejjati Alami, qui souligne :

> En raison de l'enchevêtrement entre les logiques sociales, économiques, culturelles qui sont au cœur du travail des femmes, la compréhension de celui-ci et leur place sur le marché du travail requiert l'introduction dans l'analyse d'autres dimensions que la dimension économique; il s'agit d'insérer dans l'analyse la prise en compte des formes institutionnelles et les modes de régulation sociale du marché du travail, la dimension du « hors travail », qui tiennent compte de la position des femmes à l'échelle sociale, les rapports de pouvoir au sein de l'unité de production, de la famille et de la société[639].

En fait, au-delà de la conception économique et de la dimension sociale, et la nécessité de réglementer le marché du travail, nous complétons la réflexion de Mejjati Alami par l'adoption d'une dimension juridique pour réguler tout le champ des activités des femmes au Maroc.

Le Maroc a ratifié nombre de conventions internationales allant dans le sens de la non-discrimination au travail entre les hommes et les femmes, dans l'objectif de réaliser une cohérence de l'arsenal juridique national avec les instruments internationaux et notamment la CEDEF[640]. De même, des réformes sont introduites par le Code du travail[641] qui précisent les conditions de travail et une baisse des inégalités entre hommes et femmes dans l'accès au marché du travail. Ces changements qui touchent la place des femmes permettent d'apprécier leur positionnement dans le monde du travail et de poser la question de leur rôle, mais surtout de leur statut juridique en ce domaine.

Sur le plan juridique, comme nous l'avons déjà mentionné, la dernière décennie a été le théâtre de réformes cruciales en faveur de l'égalité des sexes au Maroc - auxquelles nous consacrerons une section ultérieure : révision de la Constitution, révision du Code du statut personnel (*Moudawana)*[642], stratégies de lutte contre la violence faite aux femmes,

---

[639] Rajaa Mejjati Alami, Femmes et marché du travail au Maroc : vulnérabilité et régulations sociales. Colloque « Marché du travail et genre dans les pays du Maghreb ». Rabat. 11-12 avril. 2003, à la p. 2.
[640] Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, *supra* note 9.
[641] Code du travail. Bulletin Officiel n° 5210 du 6 Mai 2004 Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99, *supra* note 580.
[642] Moudawana ou Code du statut personnel marocain, Dahir n° 1-04-22 du 3 Février 2004 portant promulgation de la Loi n° 70-03 portant Code de la famille (Bulletin Officiel n° 5358 du 6 octobre 2005, à la p. 667. En ligne : https://www.legal-tools.org/doc/0e057b/pdf/

budgétisation sensible au genre, mise en place de nouveaux mécanismes pour le suivi des Objectifs de Développement Durable de l'Agenda 2030[643], dont l'égalité entre les sexes et la lutte contre toutes les formes de discriminations et de violence faites aux femmes.

Gagliardi rapporte que,

> « both the state and women's rights groups have been able to boast legal reforms on gender-related issues. Progress on legal reform has underpinned the state's narrative on human rights and has been at the heart of the women's rights movement»[644].

Le mouvement pour les droits des femmes avait, selon Young Evrard,

> « worked to convince the public that legal reform is an urgent need and to make women's rights a prominent topic of discussion in public conversations »[645].

Cet accent mis sur les réformes dans l'espace juridique a, parallèlement, laissé les structures de pouvoir existantes, qui étaient au cœur de l'inégalité dans la société marocaine, incontestées.

Le Maroc a consacré dans sa Constitution[646] l'égalité entre les deux sexes et la responsabilité de l'État à la réalisation effective de cette égalité. Cependant, comme le note Chaouai, « la reconnaissance juridique de cette égalité ne peut à elle seule éliminer la discrimination de fait »[647]. Sadiqi, aborde de son côté « un discours politique conservateur et des lois discriminatoires »[648]. Au point de vue politico-social, Paterno et ses collègues relèvent que « les institutions responsables de promouvoir la condition des femmes se sont souvent confrontées à une conception de la femme comme sujet « passif » plutôt que

---

[643] Nations Unies. Travaux de la Commission de statistique sur le Programme de développement durable à l'horizon 2030. Cadre mondial d'indicateurs relatifs aux objectifs et aux cibles du Programme de développement durable à l'horizon 2030. A/RES/71/313

[644] Silvia Gagliardi, Violence against women: the stark reality behind Morocco's human rights progress, The Journal of North African Studies, (2018) 23 : 4, Taylor & Francis, aux pp. 570.
En ligne : https://doi.org/10.1080/13629387.2017.1363649

[645] Amy Young Evrard, The Moroccan Women's Rights Movement. Syracuse University Press, 2014, à la p. 3. En ligne : https://muse-jhu-edu.proxy.bib.uottawa.ca/pub/204/monograph/chapter/1147413/pdf

[646] Dahir n° 1-11-91 du 29 juillet 2011 portant promulgation de la Constitution*, Art. 19, supra* note 493.

[647] Abdellatif Chaouai, « Promotion des femmes et condition de la femme », *supra* note 614, à la p. 156

[648] Fatima Sadiqi, « Gender and Violence in Islamic Societies ».Gender & Development, (2014) 22 : 1, Taylor & Francis, aux pp. 185–187. En ligne : https://doi.org/10.1080/13552074.2014.889351

comme « acteur » (actrices) dans le processus de développement »[649]. Sur ce point, Martinez, dans une étude sur les travailleuses marocaines du secteur informel rejoignant la position de Kergoat, sur les stratégies de résistances des femmes dans le travail[650], soutient que « même si celles-ci sont soumises au travail contraignant de l'usine, tel qu'en témoigne quelques écrits[651], souvent au prix de leur santé[652], elles ne constituent pas pour autant une catégorie lisse et homogène de « dominées passives », mais des actrices qui s'expriment, négocient des arrangements et développent différents répertoires d'action, surtout dans l'espace public »[653].

Dans une analyse des inégalités de genre au sein de l'entreprise marocaine, Chicha[654] et Mchichi Alami[655] ont relevé le décalage existant entre les avancées réalisées sur les plans politique et juridique et la résistance des mentalités traditionnelles en ce qui concerne la contribution des femmes à la vie active, ce qui dénote l'existence d'une discrimination à leur égard.

Dans le même sens, Chafai, se basant sur une étude du Haut-Commissariat au Plan (HCP)[656] sur la violence à l'égard des femmes au Maroc, conclut que les structures de

---

[649] Anna Paterno, Giuseppe Gabrielli, et Agata V. D'Addato, Travail des femmes, caractéristiques familiales et sociales : le cas du Maroc, *supra* note 601, à la p. 3.
[650] Danièle Kergoat. Les ouvrières. Volume 5 de Actuels, Paris : Le Sycorome, 1982, 141 p.
[651] Rahma Bourquia, Genre et emploi dans l'industrie textile marocaine. Occasional paper, 11, novembre, UNRISD, 1999, 47 p. Nouzha Lamrani, « Genre et travail dans le secteur industriel au Maroc. Étude de cas dans l'industrie textile », *Revue Juridique, Politique et Économique du Maroc*, (2011) 48 : 2, Rabat, FSJES, aux pp. 67-90. Setem Federación, *Made in Morocco : Garment Production for Public Authorities : Traceability and Guarantee.* 2011, Barcelon, Federacion Setem.
[652] Jamal Khalil, *Corps, santé et pénibilité du travail des ouvrières à Casablanca*. Les rencontres du Centre Jacques Berque, Rabat, (2013) : 4, aux pp. 46-47. En ligne : https://www.researchgate.net/publication/338332054_Corps_sante_et_penibilite_du_travail_des_ouvrieres_a_Casablanca
[653] Andréa Martinez, Pratiques de réappropriation citoyenne des ouvrières du textile, chapitre 7 dans Femmes, printemps arabes et revendications citoyennes. Éd. Institut de recherche pour le développement (IRD), Collection Objectifs Suds, 2016, à la p. 142.
En ligne : https://horizon.documentation.ird.fr/exl-doc/pleins_textes/divers19-06/010067056.pdf#page=74
[654] Marie-Thérèse Chicha, Inégalités de genre et pratiques d'entreprise au Maroc. BIT, Genève, Document de travail no. 69, 2013, à la p. 88. En ligne : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---ilo-algiers/documents/publication/wcms_242346.pdf
[655] Houria Mchichi Alami, Travail, discrimination selon le sexe et le droit, Economia (2509-0038). Issue 20, Publ. Cesem, Research Center HEM Business School, 2014, à la p. 20-23. En ligne : https://www.economia.ma/fr/content/travail-discriminations-selon-le-sexe-et-le-droit#Des_ecarts_entre_le_droit_et_les_pratiques
[656] Haut-Commissariat au Plan - Maroc : Enquête nationale de la prévalence de la violence à l'égard des femmes, 2015. En ligne : https://www.hcp.ma/Enquete-nationale-de-la-prevalence-de-la-violence-a-l-egard-des-femmes_a105.html

pouvoir du travail et du droit contribuent à la construction des rôles et perpétuent l'inégalité de genre favorisant les attitudes violentes pratiquées contre les femmes[657].

Au Maroc, bien que le mouvement des femmes ait pendant longtemps lutté pour l'autonomie juridique et que des avancées importantes aient eu lieu, les études nous ont montré que de grandes disparités, aussi bien au niveau social qu'économique, existent entre le milieu urbain et le milieu rural, entre le secteur formel et informel, entre les catégories sociales nanties et celles défavorisées. L'État a, en effet, au nom des traditions, résisté aux changements sociaux de genre en veillant à sauvegarder le statut traditionnel des femmes et la complémentarité des rôles sociaux entre hommes et femmes à travers le maintien des règles juridiques classiques. En empruntant cette voie, l'État considère les femmes comme dépositaires des valeurs morales et gardiennes des traditions indépendamment des évolutions sociétales.

Ces recherches soulignent l'importance d'un ensemble d'éléments qui freinent les progrès réels du statut des femmes marocaines, que ce soit au niveau social, institutionnel ou juridique. Ceci est dû au paradigme traditionnel du genre qui, à partir des différences biologiques entre les femmes et les hommes, mène à des différenciations sociales et juridiques entre les deux sexes qui déterminent leurs rôles sociaux respectifs, économiques pour les hommes et domestiques pour les femmes[658]. La présence de ce paradigme a des effets durables, comme le souligne la Banque mondiale[659] :

> Les différences entre les hommes et les femmes sont particulièrement difficiles à éliminer lorsqu'elles résultent d'une codification rigide des rôles dévolus aux hommes et aux femmes et des normes sociales - notamment les normes dictant qui est responsable des soins à la famille et des travaux ménagers et définissant les domaines d'études et les aspirations « acceptables » pour les femmes et pour les hommes.

---

[657] Habiba Chafai, Contextualising street sexual harassment in Morocco: a discriminatory sociocultural representation of women, The Journal of North African Studies, (2017) 22 : 5, aux pp. 821-840. Habiba Chafai, Everyday gendered violence: women's experiences of and discourses on street sexual harassment in Morocco, The Journal of North African Studies, 2020,
En ligne : https://doi.org/10.1080/13629387.2020.1743184

[658] United Nations Development Program (2006). Arab Human Development Report 2005: Towards the Rise of Women in the Arab World. UN Publications. New York. 335 p.

[659] Banque mondiale. Égalité des genres et développement. Rapport sur le développement dans le monde. Washington. 2012, à la p. 14. En ligne : https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/4391/WDR%202012%20Overview-Fr.pdf?sequence=13&isAllowed=y

L'influence de la culture masculine dominante donnant la priorité à l'homme en ce qui concerne l'accès au travail est très répandue dans l'opinion publique au Maroc et la littérature montre clairement le clivage de valeurs dû à l'influence de la tradition qui explique la forte résistance que les femmes rencontrent à accéder à une égalité de fait et justifie l'analyse de Barkallil[660] selon laquelle :

> La société marocaine continue à fonctionner sur un mode dichotomique contradictoire :
>
> - Dans la vie quotidienne réelle, les femmes sont très présentes dans l'activité économique nationale ;
>
> - Dans la culture et les pratiques sociales, le modèle idéalise les rôles d'épouse, de mère et de femme au foyer.

L'action de distinguer les hommes et les femmes n'est donc pas neutre, elle est ancrée au cœur d'un système de pouvoir qui départage leurs rôles sociétaux avec des attributs asymétriques.

Cette situation du travail des femmes est due aussi à l'existence de dispositions juridiques restrictives, que nous exposons dans une des sections de cette étude, à l'égard du travail des femmes, qui ont un impact défavorable sur elles. Des restrictions destinées, en principe, à les protéger, telles que celles concernant le travail de nuit. Même si la loi interdisant ce type de travail est abrogée, il continue à être pratiqué, soit par manque d'information, soit par besoin, soit par attachement aux valeurs traditionnelles qu'elles représentent pour la femme en tant que soutien financier à sa famille.

En définitive, le portrait des femmes au Maroc ci-dessus décrit par les auteurs-es fournit des indications sur la dynamique qui caractérisent la participation féminine au marché du travail marocain et sur les conditions de vie des femmes dans le monde de travail qui peuvent présenter des situations de violence à leur égard dues à des facteurs juridiques, politiques, culturels ou socio-économiques.

---

[660] Nadira Barkallil, Genre et activités économiques au Maroc: la persistance de la précarité dans l'activité féminine – Livre blanc. Secrétariat d'État chargé de la Famille, de l'Enfance et des Personnes Handicapées, (SEFEPH). Rabat. 2006, à la p. 31.

En effet, les femmes sont particulièrement exposées, dans leur famille, dans les institutions et dans l'espace public aux risques de violences physiques, psychologiques et sexuelles et leur vulnérabilité est encore plus accrue lorsque leur condition sociale est défavorable (analphabétisme, pauvreté). Ces violences ont d'importantes répercussions sur l'activité des femmes. En ce sens, certaines études[661] soulignent que la violence basée sur le genre constitue un important facteur explicatif de l'instabilité des femmes au travail et même de leur inactivité.

Dans l'ensemble, nous concluons que les éléments du contexte social, culturel et économique se conjuguent et se renforcent pour expliquer la situation très défavorable des femmes sur le marché du travail au Maroc. Ce qui en ressort est l'écart entre les progrès enregistrés au niveau des institutions et la persistance dans la société de valeurs très traditionnelles quant au rôle des femmes.

Une partie de la recherche documentaire consiste à trouver des données statistiques sur la situation des femmes dans le monde du travail au Maroc, selon les secteurs, mais principalement sur le taux de la prévalence des violences dans le monde de travail. Ces indicateurs jouent un rôle central et les statistiques sont l'un des rouages de la mise en évidence des enjeux de la violence et de la légitimation de la perspective féministe dans l'appréhension du problème des violences de genre. C'est pourquoi nous avons collecté des données quantitatives pour illustrer nos propos.

1.2 Indicateurs de la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail au Maroc

Dans cette section, nous examinerons les indicateurs relatifs à la violence au travail qui a fait l'objet d'études et d'enquêtes par des institutions au Maroc.

Quel regard porte la société marocaine sur les conditions de la femme d'aujourd'hui dans le monde du travail ? C'est à cette question que tentent de répondre les données des enquêtes nationales réalisées auprès de la population active urbaine et parfois rurale sur la question de la violence. Toutefois, elles n'ont pas été enrichies par des données d'enquêtes

[661] Christophe Jalil Nordman & François-Charles Wolff, « Is There a Glass Ceiling in Morocco? » Evidence from Matched Worker - Firm Data. Journal of African Economics (2009) 18 : 4, aux pp. 592–633

similaires provenant des employeurs. Par conséquent, les taux de violence au sein des entreprises demeurent largement méconnus. En raison de ces lacunes, il n'est guère possible de constituer des statistiques homogènes et fiables sur une période assez longue, qui seraient très utiles pour étudier la problématique de la violence. Nous utiliserons donc les données provenant de deux enquêtes conduites selon les mêmes modalités sur le territoire national par le Haut-Commissariat au Plan au Maroc (HCP)[662].

Une enquête nationale sur l'emploi a été menée par le Haut-Commissariat au Plan (HCP) dans le cadre de la prospective Maroc 2030. Baptisée « la femme marocaine sous le regard de son environnement économico-social »[663], cette étude exploratoire se propose d'apporter un éclairage sur les perceptions, les attitudes et les positions des acteurs de la société marocaine à l'égard de l'évolution du statut de la femme. Elle se penche notamment sur son accès au travail, son rôle dans la société, sa présence dans les espaces publics et sa participation à la vie publique.

Dans ce contexte, le HCP a produit, à partir d'« enquêtes thématiques prenant en compte la dimension genre, des données statistiques ventilées par sexe et des données sensibles au genre au niveau national pour appuyer la réalisation des Objectifs de Développement Durable (ODD) »[664]. Une de ses enquêtes, diligentée en 2019 par le Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement social, a porté spécifiquement sur la violence à l'égard des femmes faisant ressortir que le taux de prévalence de la violence[665], toutes formes et tous contextes confondus, a augmenté par rapport à l'enquête

[662] Le Haut-Commissariat au plan (HCP) est l'organisme chargé de la production, de l'analyse et de la publication des statistiques officielles au Maroc (Ministère de la Planification). Il est l'équivalent de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) en France, du Bureau du recensement des États-Unis ou de Statistique Canada.

[663] Haut-Commissariat au Plan, Prospective Maroc 2030 : La Femme marocaine sous le regard de son environnement social. Publications enquêtes statistiques, Publications générales. 2011. En ligne : https://www.hcp.ma/La-Femme-marocaine-sous-le-regard-de-son-environnement-social_a837.html

[664] Haut-Commissariat au Plan au Maroc, Notes sur la violence faite aux femmes et aux filles. Enquête nationale 2019, à la p. 7.

[665] Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement social. « Données préliminaires de la 2e Enquête Nationale sur la prévalence de la violence à l'égard des femmes », 2018. En ligne : http://www.social.gov.ma/fr/content/mme-bassima-hakkaoui-l%C3%A9g%C3%A8re-baisse-du-taux-de-pr%C3%A9valence-de-la-violence-%C3%A0-l%C3%A9gard-des-femmes

qui a été effectuée en 2009[666]. L'objectif de cette enquête, selon le ministère, est le suivi du phénomène pour une meilleure mise en œuvre de la législation et surtout la Loi n° 103.13 sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes[667], de même que pour l'identification des caractéristiques des auteurs et des victimes de violence. Cela aiderait à cerner les besoins nécessaires pour contrecarrer la violence et promouvoir les droits des femmes conformément aux engagements nationaux et internationaux du Maroc[668].

Par ailleurs, pour améliorer sa base d'informations statistiques sensibles au genre, le HCP a entrepris depuis 2001 plusieurs actions visant à intégrer l'approche genre dans son système statistique, à travers la réalisation d'enquêtes nationales couvrant des thématiques liées aux problématiques du genre notamment les enquêtes nationales sur la violence à l'égard des femmes réalisées en 2009 et une plus récente en 2019.

L'enquête nationale réalisée en partenariat avec l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (l'ONU-Femmes), visait à établir un diagnostic analytique détaillé des statistiques sensibles au genre au Maroc entre février et juillet 2019[669]. Elle « s'inscrit en continuité avec la précédente enquête de 2009, conformément aux recommandations de la Division des Statistiques des Nations Unies (UNSD) qui préconise que des enquêtes sur les violences faites aux femmes représentatives au niveau national soient réalisées tous les 5 à 10 ans afin de permettre le suivi des tendances générales »[670].

Toutefois, pour une compréhension plus globale du phénomène de la violence, l'enquête de 2019 a été réalisée, à l'instar de celle de 2009, dans l'optique d'appréhender « le

---

[666] Haut-Commissariat du Plan, « Enquête nationale sur la prévalence de la violence à l'égard des femmes au Maroc 2009 », https://www.hcp.ma/downloads/Violence-a-l-egard-des-femmes_t13077.html.

[667] Loi n° 103-13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes promulguée par Dahir n° 1-18-19 du 5 joumada II 1439 (22 février 2018) complétant le Code pénal ; Bulletin Officiel n° 6688 du 21 chaoual 1439 (5 juillet 2018), à la p. 1384.

[668] H24Info, « Deuxième Enquête nationale sur la prévalence de la violence à l'égard des femmes ». 15 Mai 2019. En ligne : https://www.h24info.ma/actu/544-taux-de-prevalence-de-la-violence-a-legard-des-femmes-au-maroc/

[669] Haut-Commissariat du Plan et ONU FEMMES « Note sur les violences faites aux femmes et aux filles au Maroc », Enquête nationale, 2019, à la p. 8.

[670] United Nations. Department of Economic and Social Affairs. Statistics Division. 2014. Guidelines for Producing Statistics on Violence against Women - Statistical Surveys. New York: United Nations. ST/ESA/STAT/SER.F/110 cité dans « Note sur les violences faites aux femmes et aux filles au Maroc » dans l'enquête nationale sur la violence à l'encontre des femmes et des hommes , 2019, Enquête nationale, à la p. 8.

phénomène de la violence basée sur le genre sous tous ses aspects : sa prévalence, ses formes, ses contextes, ses déterminants à travers les attitudes culturelles à son égard et les perceptions sociales dont les valeurs et les comportements, qui sont des facteurs d'éclairage de sa latence et de la persistance de certaines de ses manifestations, ainsi que les impacts sociaux et économiques engendrés par cette violence sur les femmes et la société »[671].

Menée en consultation avec l'ensemble des partenaires concernés, en particulier les départements ministériels, les institutions nationales représentatives, les organisations internationales et le secteur privé et associatif, l'enquête a couvert l'ensemble du territoire national. Nous intéressant uniquement au sexe féminin pour notre étude, abstraction faite sur les hommes, pour collecter des indicateurs sur l'ampleur de la violence, l'enquête a été menée auprès d'un échantillon de 12 000 femmes, âgés de 15 à 74 ans, représentant les diverses couches sociales du pays. En plus de la prévalence, les données renseignent également sur l'effectif des femmes ayant subi au moins un acte de violence durant leur vie et durant les 12 derniers mois précédant l'enquête, sur le cumul des incidents de violence dans la vie entière des victimes ainsi que leur sévérité.

Ainsi, « inscrite dans l'élan des efforts de production, de diffusion et d'utilisation de statistiques sensibles au genre en appui aux politiques publiques, la réalisation de l'enquête nationale sur la violence à l'encontre des femmes en 2019, permet, d'une part, la mesure du niveau de réalisation, par le Maroc et le suivi de la mise en œuvre des Objectifs de Développement Durable de l'Agenda 2030[672], et plus particulièrement celui qui concerne l'égalité entre les sexes et vise à mettre fin à toutes les formes de violence faites aux femmes »[673].

Par ailleurs, l'enquête 2019 nous fournit des données sur la violence fondée sur le genre et ce, « en standardisant les concepts et normes internationaux utilisés dans ce domaine pour

[671] Haut-Commissariat au Plan au Maroc, Notes sur la violence, *supra* note 662, aux pp. 8 et 9.
[672] Nations Unies. Travaux de la Commission de statistique sur le Programme de développement durable à l'horizon 2030. Cadre mondial d'indicateurs relatifs aux objectifs et aux cibles du Programme de développement durable à l'horizon 2030. A/RES/71/313
[673] Haut-Commissariat au Plan au Maroc, Notes sur la violence, *supra* note 662, à la p. 8.

répondre aux besoins en informations précises au service de politiques nationales soucieuses de conformité avec les principes de la Déclaration onusienne de 1993 »[674].

La synthèse de l'enquête du HCP au Maroc se focalise sur la présentation et l'analyse de la prévalence de la violence subie au cours des 12 derniers mois précédant l'enquête. Elle traite les déterminants individuels, relationnels, communautaires et sociaux de la violence faite aux femmes. Elle porte aussi sur le coût social de la violence en analysant ses conséquences sur la santé des victimes et leur famille, sur leur bien-être personnel et social. Elle donne également le coût économique direct et indirect de la violence à l'encontre des femmes. Elle présente enfin, les perceptions des femmes vis à vis du phénomène de la violence, l'origine de ce phénomène et ses tendances.

1.2.1. Quelques statistiques de la violence à l'égard des femmes au Maroc

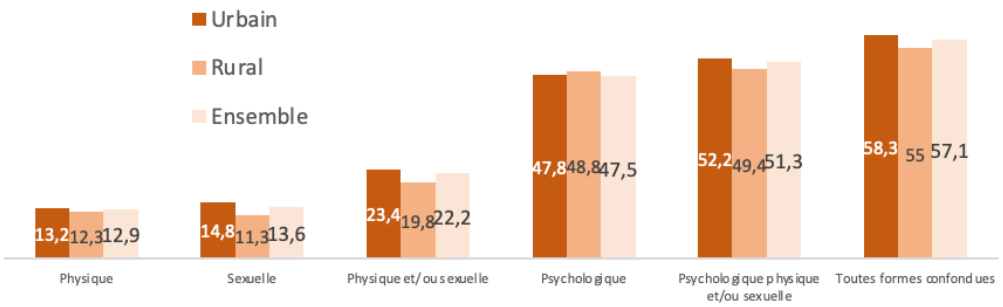
Réalisée sur le plan de travaux statistiques, l'exploitation des résultats de l'enquête du HCP en 2019 contribue largement à donner une forte visibilité aux conditions de vie des femmes au Maroc, de l'ampleur de la violence qu'elles subissent et des inégalités dont elles souffrent. Ces résultats révèlent que parmi 13,4 millions de femmes âgées de 15 à 74 ans, plus de 7,6 millions ont subi au moins un acte de violence, tous contextes et toutes formes confondues, soit 57% de la population féminine couverte par l'enquête durant les douze mois précédant l'enquête du HCP[675].

Dans cette section, nous allons relever les formes de violence à l'égard des femmes, qui intéressent notre étude, les lieux de leur survenance mais surtout leurs proportions respectives tout en sachant que chacune des formes de violence a une répercussion sur le travail des femmes qui en sont victimes. Dès lors, le graphique ci-dessous fait apparaître une prévalence de 57% de toutes les formes de violence confondues dans les lieux urbain et rural. La proportion de la violence psychologique, physique et/ou sexuelle est la plus

[674] Déclaration sur l'élimination de la violence contre les femmes adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies en 1993, *supra* note 172.
[675] Haut-Commissariat au Plan, « Deuxième enquête nationale sur la prévalence de la violence à l'encontre des femmes », 2019.

importante avec un taux de 51% au niveau national. Mais la prédominance de la violence psychologique, à elle seule, fait apparaître une prévalence de 47,5%,

Graphique 1 : Taux de prévalence de la violence faite aux femmes selon les formes de violence et le milieu de résidence (en %)



Par ailleurs, l'analyse des données de l'enquête de 2019 a fait ressortir des taux qui font que le domicile conjugal ou familial est le premier lieu de la violence, avec une prévalence de 46%, un élément marquant, malgré les différentes campagnes de sensibilisation qui ont été initiées durant la dernière décennie par plusieurs associations féministes.

Quant au milieu du travail, il connaît un pourcentage de survenance de violence de 15%, tous contextes confondus, avec une prédominance de la violence en milieu urbain. Cette violence comprend des actes qui sont dus soit à des comportements psychologiquement violents (49%) soit au harcèlement sexuel sur les lieux de travail (34%)[676]. La cyber violence avec un taux de 14% révèle à près de 1,5 million de femmes qui en sont victimes, au moyen de courriels électroniques, d'appels téléphoniques, de SMS, etc.

Parmi les catalyseurs de la violence à l'égard des femmes figure le harcèlement dans l'espace public, la proportion des femmes qui ont subi un acte de violence atteint 13% dans tous milieux confondus, laquelle proportion est double en milieu urbain par rapport au milieu rural. Cette forme de violence, qui connait une croissance depuis quelques années, a fait l'objet de débats par plusieurs acteurs institutionnels et des associations de protection des droits des femmes, à l'instar du Conseil économique et social et environnemental (CESE)[677]. En plus du préjudice avéré en termes de violences physique et psychique

[676] Haut-Commissariat au Plan, « Deuxième enquête nationale sur la prévalence de la violence à l'encontre des femmes », *supra* note 675.

[677] Conseil économique et social et environnemental (CESE), institution indépendante consultative marocaine, créée en 2011, ayant pour rôle la réalisation d'études et de propositions auprès du gouvernement et du parlement marocains. En ligne : https://www.cese.ma

auxquels les femmes sont exposées, le manque de sécurité, la violence et le harcèlement dans les lieux et les transports publics sont des facteurs qui réduisent l'accès des femmes sur et vers les lieux du travail. Il constitue une incohérence par rapport à la Constitution du Maroc et aux conventions internationales qu'il a ratifiées[678].

Dans une démarche comparative entre les données des deux enquêtes de 2009 et 2019, bien qu'il y ait une tendance générale à la baisse, comme en témoignent l'analyse du HCP, avec un taux de prévalence de la violence à l'égard des femmes qui est passé de 63% en 2009 à 57% en 2019, l'ampleur du phénomène reste importante[679]. Certaines formes de violence ont, par contre, enregistré une augmentation. Il s'agit, notamment, de la violence sexuelle passant respectivement de 8% à 15%, ainsi que la violence perpétrée dans l'espace domestique (englobant le contexte conjugal) qui demeure le plus marqué par la violence, avec une prévalence de 52% enregistrant une augmentation par rapport à 2009. Quant au taux de prévalence des violences psychologique et physique, il a respectivement baissé en 2019 de 58% à 49%, et de 15% à 13%[680].

Tableau 1 : Évolution, entre 2009 et 2019 de la violence à l'encontre des femmes selon les formes de violence et le milieu de résidence (en %)

	Urbain		**Rural**		**Ensemble**	
Formes de violence	2009	2019	2009	2019	2009	2019
Psychologique	62	49	52	49	58	49
Physique	19	13	9	13	15	13
Sexuelle	10	15	7	12	9	14
Toutes formes confondues	**67**	**57**	**56**	**55**	**63**	**57**

NB: La violence électronique n'est pas prise en compte.
Source : HCP, Enquête nationale sur la violence à l'encontre des femmes 2019

[678] Le nouveau modèle de développement du Maroc : Contribution du Conseil Économique, Social et Environnemental, (CESE), 2019, a la p. 92.
En ligne : https://www.cese.ma/media/2020/10/CESE-Nouv_Modele_de_Devt-f-3.pdf
[679] Haut -Commissariat au Plan, « Deuxième enquête nationale sur la prévalence de la violence à l'encontre des femmes », 2019. *supra* note 675, à la p. 18.
[680] *Ibid.,* à la p. 18.

Il sied de signaler que les statistiques menées par les services de la Direction générale de la sûreté nationale (DGSN) en 2020 indiquent une baisse de 11% au sujet de la violence à l'égard des femmes.

En conclusion, les divers indicateurs présentés dans cette section font un survol de la situation socioéconomique, politique et juridique des femmes au Maroc. Cependant, il faut traiter ces indicateurs avec prudence, parce que même si les chiffres et statistiques mentionnés permettent d'alerter sur l'ampleur des formes de violence à l'égard des femmes au Maroc, ceux-ci ne constituent que la partie apparente de l'iceberg compte tenu de la prédominance d'une culture sociale qui considère comme naturelle la violence faite aux femmes et du faible taux de dénonciation de ces agressions. Cette violence est lourde de conséquences et leur est particulièrement préjudiciable car elle compromet leur sécurité, leur santé physique et mentale, entrave leurs libertés individuelles, nuit à leur droit au travail et contrecarre leur participation à la vie publique et économique.

1.2.2. L'impact de la violence sur le vécu des femmes au travail au Maroc

La violence en milieu de travail peut entraîner différentes conséquences pour les travailleuses qui en sont victimes. Il existe de nombreuses études documentant les effets de l'exposition à la violence et au harcèlement en milieu de travail.

Les résultats de l'enquête de 2019 mettent en évidence des facteurs structurels qui révèlent une prévalence inquiétante des différentes formes de violence faites aux femmes et son évolution dans différents contextes, générant des effets néfastes. Ils constituent des freins à la participation des femmes au marché du travail. L'analyse de la perception sociale de la violence démontre une certaine acceptation aussi bien chez les hommes que chez les femmes.

Les données de l'enquête révèlent aussi que la vie professionnelle d'une salariée victime de toute forme de violence et de harcèlement est généralement affectée par cette situation et a un lien direct sur son rendement au travail. La qualité de son travail peut s'en ressentir avec un désinvestissement professionnel et une diminution de la satisfaction au travail. Elle peut affecter ainsi sa performance avec des difficultés à se concentrer sur ses tâches professionnelles et commet des erreurs. Cela peut engendrer aussi une dégradation de ses relations avec les collègues et par conséquent son isolement. Cette situation peut générer

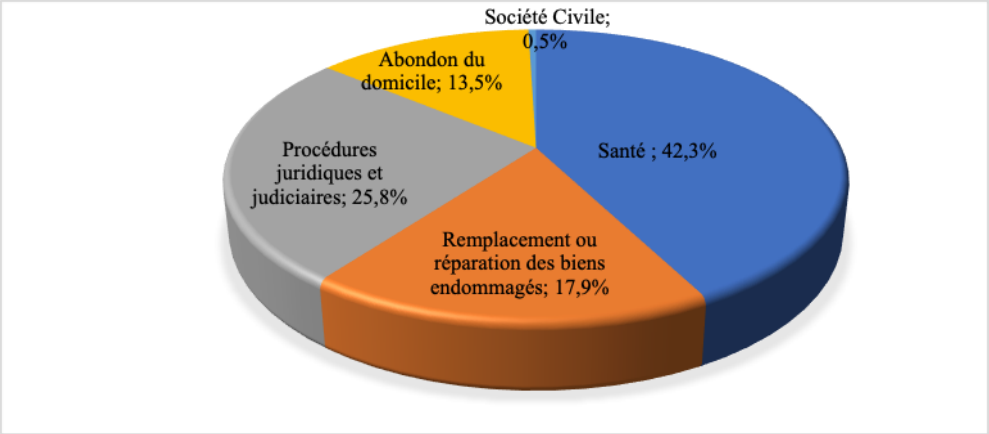
l'absentéisme de la salariée qui engendre une perte de revenus en raison de son arrêt du travail. Il arrive que la situation se dégrade au point d'arriver à une inaptitude à travailler, à un licenciement ou à une démission.

Cette situation peut avoir également de graves répercussions sur sa santé et sur son bien-être physique, moral et social. Outre le vécu professionnel ou personnel de la violence, la sphère familiale n'est pas épargnée, il y a un climat tendu et des conflits familiaux et l'impact de la violence peut ainsi s'étendre à la société dans son ensemble.

La violence à l'égard des femmes en milieu de travail a également des répercussions sur le fonctionnement de l'entreprise à cause de la démotivation de la salariée, de sa baisse de productivité et de son absentéisme. Le climat social se détériore au sein de l'entreprise ce qui peut avoir une atteinte à son image et déboucher sur des litiges et procédures judiciaires.

L'étude sur le phénomène de la violence à l'encontre des femmes dans le monde du travail a ainsi un coût social qui représente, comme c'est illustré dans le graphique ci-dessous « une lourde charge aussi bien pour la société, à travers son système de santé, ses services de soutien social, son système judiciaire, ses budgets alloués à l'élaboration de politiques ou de plans d'action pour lutter contre la violence à l'égard des femmes et la perte de la production économique »[681].

Graphique 2 : Structure du coût direct selon les types de dépense (En %)



Source : HCP, Enquête nationale sur la violence à l'encontre des femmes 2019

[681] Haut-Commissariat au Plan au Maroc, Notes sur la violence faite aux femmes et aux filles, *supra* note 669, à la p. 50.

1.2.3 Les données chiffrées du Ministère Public marocain de cas de violence envers les femmes

La violence à l'égard des femmes au Maroc cause des litiges, ce qui nous amène à cerner les statistiques aux volets juridique et judiciaire du Maroc. Selon le rapport du ministère public[682] au sujet de « l'application de la politique pénale », les tribunaux ont enregistré 17103 affaires relatives à la violence à l'égard des femmes en 2018 toutes formes confondues. Ces affaires comprennent, en ce qui intéresse notre étude, 6631 de cas de violence conjugale caractérisée par une violence physique (coups et blessures ayant entrainé la mort, une invalidité permanente ou temporaire), 1008 cas de viols, 485 cas de violence sexuelle, 129 cas de harcèlement sexuel dans l'espace public, 29 cas de violence dans l'espace de travail et 56 cas de harcèlement par courrier conventionnel ou électronique, 1133 menaces adressées envers des femmes. Aucun cas de déplacement de femme ou de violation d'une mesure d'entrer en contact avec la victime n'a été enregistré pour l'année 2018[683].

Toujours, selon ce rapport, les données relatives aux taux de dénonciation restent faibles, seules 10,5% des femmes victimes de violence physique et/ou sexuelle, la plus grave subie au cours des 12 derniers mois précédant l'enquête en 2019, ont déposé une plainte auprès de la police ou d'une autre autorité compétente et moins de 8% dans les cas de violence conjugale.

Par ailleurs, nous devinons, à travers les données de l'enquête en 2019 du HCP, qu'il y a une faible connaissance du droit en la matière et des recours institutionnels possibles existants. Plus de la moitié des femmes et des hommes ne connaissent pas la loi 103-13 relative à la lutte contre la violence faite aux femmes. Les femmes sont mieux informées sur les associations non gouvernementales (62%) que sur les structures étatiques dédiées au soutien et à la protection des femmes victimes de violence (41%).

Mais, compte tenu de l'époque de référence des informations quantitatives et de la littérature disponible, il est encore trop tôt pour observer les effets de la réforme de 2018.

[682] Présidence du Ministère public, « Rapport du président du Ministère public sur la mise en œuvre de la politique pénale et le fonctionnement du Ministère public », 2018.
[683] Présidence du Ministère public, « Rapport du président du Ministère public sur la mise en œuvre de la politique pénale et le fonctionnement du Ministère public », *ibid.*

Tableau 2 : Recours aux services d'aide, autorités compétentes et partage avec autrui de l'incident de violence physique ou sexuelle le plus grave subi au cours des 12 mois précédant l'enquête

Formes et contextes de violence	A parlé à quelqu'un	A engagé une action juridique ou judiciaire ou déposé une plainte auprès des autorités*	A eu recours aux services de la société civile
Physique et/ou sexuelle	48%	10%	0,9%
Physique	67%	13%	0,9%
Sexuelle	29%	3%	0,4%
Espace conjugal	38%	7,5%	1,5%
Autres espaces	52%	11%	0,3%

* police, gendarmerie, pouvoir judiciaire ou autorité locale

Le choix des indicateurs sélectionnés dans cette section a été conditionné par la disponibilité des données en matière de traitement judiciaire des cas de violence au Maroc. Il a été aussi justifié, en particulier, par la difficulté de trouver des données plus récentes correspondantes. Ces données ont l'avantage de donner un aperçu du recensement global des cas de violence au regard de la justice, souvent marqué par des lacunes et par l'hétérogénéité des sources. La diffusion des indicateurs retenus nous offre une image concernant la situation judiciaire par rapport au phénomène de la violence à l'égard des femmes au Maroc. Ces données nous aideront à mieux évaluer le degré de prise en charge des cas litigieux de violence par les tribunaux marocains et à déterminer dans quelle mesure ces renseignements disponibles répondent à notre préoccupation de l'effectivité du droit dans la lutte contre la violence.

En conclusion, les deux dernières décennies ont vu des progrès dans l'étude et la compréhension de la violence au Maroc à travers des enquêtes entreprises sur le plan national. Nous avons beaucoup appris sur les différentes formes que cette violence prend, les contextes qui la favorisent ou la préviennent, et les effets qu'elle a sur le bien-être personnel et professionnel des femmes actives au Maroc. Par ailleurs, compte tenu de l'importance de ses impacts, la question de la violence à l'égard des femmes fait partie des sujets prioritaires au niveau de l'agenda international.

Ainsi, la question de l'éradication de la violence à l'égard des femmes fait l'objet d'un ensemble de normes internationales[684] et régionales[685] et constitue un sujet de préoccupation de certaines structures spécialisées, telle que l'Organisation International du Travail[686]. Elle est l'un de douze domaines d'intervention prioritaires de la Déclaration et du programme d'action de Beijing, et l'objectif 5 des Objectifs de Développement Durable.[687]

Néanmoins, la publication des résultats de la deuxième enquête du Haut-Commissariat au Plan de 2019 sur la prévalence des violences à l'égard des femmes laissent entrevoir que le Maroc affiche un retard dans son processus d'éradication de la violence basée sur le genre et de la réalisation de ses engagements internationaux au titre de l'agenda 2030. Par conséquent, et au-delà des indicateurs relatifs à la violence, il est essentiel d'examiner les cadres légaux et institutionnels, tant au niveau national qu'international, afin de comprendre les normes et pratiques de la société marocaine, ainsi que les stratégies déployées pour défendre le droit des femmes à un monde de travail exempt de harcèlement et de violence. Le Maroc a ratifié des conventions internationales relatives aux droits humains dont les droits des femmes font partie intégrante. Il s'est engagé à identifier les différentes formes de la violence perpétrées à l'égard de celles-ci, d'en cerner[688] les causes

---

[684] Convention sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDEF, 1979) ;
- Déclaration sur l'élimination de toutes les formes de violence à l'égard des femmes, 1993 ; *supra* note 172.
- Statut de Rome de la Cour pénale internationale (1998) ;
- Protocole de Palerme (2000) visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier de femmes et des enfants.

[685] Convention interaméricaine pour la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme, (Convention de Belém do Pará,1994) qui constitue le premier traité régional contraignant visant exclusivement l'élimination de la violence à l'égard des femmes.
- Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, relatif aux droits de la femme en Afrique (2003) ;
- Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul, 2011).

[686] Convention n° 29 de 1930 sur le travail forcé ;
- Convention n° 97 de 1949 sur les travailleurs migrants (révisée) ;
- Convention n° 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération ;
- Convention n° 111 de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession) ;
- Convention n° 189 de 2011 sur les travailleuses et travailleurs domestiques ;
- Convention n°190 de 2019 sur la violence et le harcèlement.

[687]La cible 5.2 : *« Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation ».*

[688] Franca Garreffa. « Le dévoilement de la violence à travers des indicateurs de vulnérabilité », *Sociologies pratiques*, (2011) 1 : 22, à la p. 1.
En ligne : https://www.cairn.info/revue-sociologies-pratiques-2011-1-page-95.htm,

et de soutenir des mesures efficaces pour les prévenir et les réparer. Les engagements internationaux du Maroc suscitent notre intérêt à examiner le dispositif législatif concernant la lutte contre la violence dans le monde du travail, à analyser le contenu du droit international en la matière et son impact sur le droit marocain pour mesurer ainsi le degré de l'effectivité de ce dernier par rapport auxdits engagements.

II. Le cadre juridique, socio-économique et politique conçu pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes au travail au Maroc

Invisibilisée pendant longtemps, voire même niée, la violence dans le monde du travail, notamment à l'égard des femmes ne fait l'objet d'attention, sur le plan juridique, que depuis peu, en tant que risque grave pour la sécurité et la santé des travailleuses qui en sont victimes en termes d'impact sur la productivité et la compétitivité des entreprises et plus largement sur l'essor économiques des pays. Si le thème de la violence et du harcèlement à l'égard des femmes n'est pas nouveau au Maroc, il est toujours intéressant d'en rappeler le cadre légal et ses évolutions récentes pour lutter contre ce phénomène de violence et promouvoir la protection des femmes dans le monde du travail. Il est aussi fondamental d'appréhender les normes qui réglementent les relations de travail.

De ce fait, le droit permet d'assurer la sécurité dans les sociétés par le biais d'adoption et d'application de lois effectives visant à éliminer toutes les formes de violence dirigée contre les femmes, conformément aux normes internationales en matière de droits de la personne. Il permet ainsi de leur garantir la protection et à punir les auteurs des actes de violence afin d'atteindre un des objectifs de la campagne « Tous unis pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes »[689].

Par ailleurs, le droit encadrant la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail est difficile à aborder de manière indépendante sans avoir recours à d'autres disciplines auxquelles la question est intimement reliée, notamment, l'économie, la sociologie, la psychologie, les relations internationales, etc. qui influencent son effectivité. Ce qui donne

[689] ONU Femmes. Tous Unis, d'ici à 2030, pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes. En ligne : https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/ending-violence-against-women/take-action#:~:text=Pilot%C3%A9e%20par%20ONU%20Femmes%2C%20la,filles%20partout%20dans%20le%20monde

à cette recherche une dimension multidisciplinaire dont l'importance est l'apport des différentes disciplines dès lors qu'il s'agit de concevoir des stratégies et mesures visant à renforcer l'effectivité des normes juridiques internationales autant que nationales. Par conséquent, la présente étude tentera d'analyser de quelle manière le droit international encadre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail de manière intégrale, transversale et multidisciplinaire et influence non seulement les droits des femmes au niveau national des pays dont le Maroc d'un point de vue formel, mais aussi et surtout leur statut dans le monde du travail au sein de la société.

Cette section sera un examen tant dans le contenu, le contexte et l'application, des normes nationales en vigueur au Maroc ainsi que les politiques publiques mises en place pour contrer le phénomène de la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail. Cela nous amènera, dans un premier paragraphe, à poser un regard sur l'encadrement juridique national de ce phénomène pour décrire les normes et principes en vertu desquels le Maroc doit adopter et faire appliquer une législation effective conforme à ses engagements internationaux. Ensuite, nous tenterons de mesurer la conformité du système législatif marocain avec les approches internationales en la matière. Enfin, nous aborderons la tension entre le droit national marocain et le droit international, due aux différents facteurs socio-culturels.

Le Maroc a confirmé son engagement national et international de respecter les droits de l'Homme qui englobent les droits des femmes. Pour cela, il a enregistré d'importantes réformes tant juridiques qu'institutionnelles en faveur des femmes, dont nous traçons l'évolution. Il a adopté une série de mesures et de dispositifs qui intègrent l'égalité du genre dans une perspective transversale impliquant tous les acteurs nationaux. Il confirme, ce faisant, sa volonté de garantir une bonne gouvernance et de se conformer aux règles et directives contenues dans les accords internationaux auxquels il a adhéré. Pour saisir l'évolution de ce processus, il est nécessaire de dresser un bilan des changements intervenus, ces dernières années, dans la législation marocaine concernant les droits des femmes et spécifiquement dans le monde du travail.

En s'engageant dans la réalisation de l'Agenda mondial 2030, le Maroc a été sélectionné en 2017 par le siège d'ONU Femmes à titre de pays pilote pour la mise en œuvre du

programme mondial « Les Femmes comptent », visant à « améliorer la coordination, la production, la diffusion et l'utilisation de statistiques ventilées par sexe »[690]. C'est en ce sens que l'ONU Femmes et le Haut-Commissariat au Plan du Maroc ont initié le projet « État des lieux analytique des Statistiques sensibles au genre au Maroc » pour assurer un suivi systématique et rigoureux de la mise en œuvre dudit programme[691].

2.1. Les textes législatifs marocains encadrant la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail

Le Maroc a connu, durant les dernières décennies, des progrès en matière des droits des femmes et de leur autonomisation soutenus par une volonté politique réelle ainsi que par l'implication et le dynamisme des différents acteurs politiques et associatifs. Il s'est engagé à entamer des réformes tant au niveau législatif, institutionnel et politique que social, de même qu'à mettre en œuvre des stratégies visant à réduire les discriminations et les violences fondées sur le genre. Ces efforts ont été renforcés par l'institutionnalisation constitutionnelle du principe d'égalité et d'équité des droits, notamment civils et politiques. Toutefois, l'analyse juridique de la condition de la femme à travers le droit révèle l'existence de certaines dispositions contestées par les associations féminines pour leur non-conformité à l'esprit de la Convention internationale pour l'élimination de toutes les formes de violence à l'égard des femmes. Malgré l'accueil favorable des réformes législatives, leurs apports ont été jugés incomplets et modérés.

Ainsi, sous la double pression des associations féministes militantes et de ses engagements internationaux, notamment ceux invitant le pays à tenir à jour les données sur la violence à l'égard des femmes et en améliorer la collecte[692], le Maroc a adopté les réformes nécessaires pour atteindre cet objectif. Il a ainsi inscrit la question des violences faites aux femmes à l'ordre du jour du programme gouvernemental qui a abouti à des réformes de sa

[690] ONU-Femmes, « Women Count » ou « les Femmes comptent », 2016. En ligne : https://www.lavieeco.com/societe/women-count-pour-developper-les-statistiques-ventilees-par-sexe/

[691] HCP et ONU Femmes. Atelier de présentation des résultats de l'étude sur l'état des lieux des statistiques sensibles au genre au Maroc. 18 décembre 2019. En ligne : https://www.hcp.ma/Atelier-de-presentation-des-resultats-de-l-etude-sur-l-etat-des-lieux-des-statistiques-sensibles-au-genre-au-Maroc_a2420.html

[692] Lors de la Conférence Mondiale sur les Droits de l'Homme (1993), la Conférence Mondiale sur la Population et le Développement (Caire 1994) et la Quatrième Conférence sur le Femmes (Beijing 1995) – les États se sont engagés pour mettre en place des stratégies pour la prévention de la violence à l'égard des femmes et adopter les réformes nécessaires pour atteindre cet objectif.

Constitution[693], de son Code du travail[694], de son Code pénal[695] (adoption d'une loi sur la violence à l'égard des femmes[696]), ainsi que de son code de procédure pénale (adoption d'un projet de loi)[697]. Parallèlement, il a mis en œuvre des politiques et programmes de prévention en vue d'établir une justice sociale et assurer la protection des droits fondamentaux des femmes. Il a aussi procédé à « l'intégration transversale du principe de l'équité et de l'égalité de genre dans toutes les étapes du processus des réformes »[698]. Dans la série de ses réformes, le Maroc a également adopté de nouvelles lois pour accompagner la mise en œuvre des actions en faveur de la protection des femmes. Ainsi, peut-on citer :

- La loi n° 79.14 relative à « l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination »[699] ;
- La loi n°19.12 relative aux « conditions de travail et d'emploi concernant les travailleuses et les travailleurs domestiques »[700] ;
- La loi n° 27.14 relative à la traite des personnes[701] ;
- L'amendement de la loi n°77. 03 relative à la communication audiovisuelle visant à promouvoir la culture de l'égalité et à lutter contre la discrimination et les stéréotypes fondées sur le genre[702] ;
- La loi n° 65.15 relative aux établissements de protection sociale[703].

---

[693]Dahir no 1-11-91 du 29 juillet 2011 portant promulgation de la Constitution, *supra* note 493.
[694] Code du travail marocain, Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003 portant loi n° 65-99 relative au code de travail, entrée en vigueur, le 8 mai 2004, *supra* note 580.
[695] Loi n° 09-09 complétant le Code pénal, promulguée par le dahir n°1-11-38 du 2 juin 2011; Bulletin officiel n° 5956 bis du 30 juin 2011, à la p. 1773;
[696] Loi n° 103-13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes, *supra* note 665.
[697] Projet de Loi n° 03-23 modifiant et complétant la loi n°22.01 relative à la procédure pénale (CPP) adopté le 29 août 2024. En ligne : https://medias24.com/2024/09/03/procedure-penale-les-nouveautes-du-projet-de-loi-en-matiere-de-voies-de-recours/
[698] Observatoire Genre de la fonction publique au Maroc. Élaboration de la stratégie d'institutionnalisation du principe de l'égalité entre les sexes dans la Fonction Publique. 2015, à la p. 4. En ligne : http://www.ogfp.ma/uploads/documents/StrategieetPlandemiseenoeuvredelInstitutionnalisationdel'EgaliedesSexesdanslaFonction%20Publique.pdf
[699] Loi n° 79-14 du 21 décembre 2017 relative à l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination. B.O, 2018-02-01, n° 6644, art. 2, au para. 5, aux pp. 397-400. Maroc. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=106449&p_lang=fr
[700] Dahir n° 1-16 -121 du 10 août 2016 portant promulgation de la loi n° 19-12 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques, Bulletin officiel n° 6610 du 05/10/2017. En ligne : https://ma.consulfrance.org/IMG/pdf/loi_marocaine_sur_le_travail_domestique_-_2016.pdf?3359/7bb4b12b3b5947af114730f0feaca2a052d04be2
[701] Loi n° 27-14 du 25 août 2016 relative à la lutte contre la traite des êtres humains. Bulletin officiel, 2016-12-15, n° 6526, aux pp. 1952-1955. Maroc.
En ligne : https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=103357&p_lang=fr
[702] Art. 2, 8 et 9 de la loi n°77. 03 relative à la communication audiovisuelle
[703] Dahir n° 1-18-25 du 12 avril 2018 portant promulgation de la Loi n° 65.15 relative aux établissements de protection sociale, publiée au Bulletin officiel n° 6674 du 17 mai 2018.

De plus, pour renforcer la prévention et la protection des femmes contre la violence, le Maroc a adhéré aux principales conventions internationales des droits de l'Homme et a reconnu dans sa Constitution le principe de la prééminence de la norme internationale sur la norme interne, ce qui a donné lieu à l'intégration des dispositions de ces Conventions, de façon directe[704] ou indirecte, au niveau de l'ordre juridique interne.

Le système juridique du Maroc a connu ainsi de nouvelles orientations qui se sont traduites par de profondes transformations normatives en l'espace de deux décennies, ainsi que le développement des politiques stratégiques.

2.1.1. La consécration du droit international dans la Constitution du Maroc

En 2011, le Maroc a procédé à la modification de sa Constitution[705], dont le préambule, qui confère aux traités internationaux dûment ratifiés la primauté sur les lois nationales, et leur donne une valeur supra-législative. Le texte de la Constitution puise l'essentiel de ses dispositions dans les propositions des instances politiques, syndicales et associatives. Le préambule de la Constitution réaffirme le respect de la dignité comme fondement aux droits et libertés dans « une société solidaire où tous jouissent de la sécurité, de la liberté, de l'égalité des chances, du respect de leur dignité et de la justice sociale »[706]. La dignité constitue ainsi un fondement transcendant la Constitution dont le respect et la reconnaissance sont un principe qui sous-tend les droits et libertés.

La Constitution promeut la protection et la promotion des Droits de l'Homme[707] ainsi que la lutte contre toutes les formes de discriminations. Elle prévoit que les hommes et les femmes jouissent de l'égalité des droits et libertés civiles, politiques, économiques, sociales, culturelles et environnementales, droits soutenus à la fois par la consécration constitutionnelle et par les conventions et pactes internationaux dûment ratifiés par le

---

En ligne : https://social.gov.ma/wp-content/uploads/2021/04/CSW-franc%CC%A7ais-1.pdf
[704] A travers leur publication au Bulletin Officiel du Maroc.
[705] Dahir no 1-11-91 du 29 juillet 2011 portant promulgation de la Constitution, *supra* note 493.
[706] Dahir n° 1-11-91 du 29 juillet, préambule de la Constitution et art. 22 et 161, *ibid*.
[707] Houria Alami M'Chichi. Printemps démocratique et évolutions du feminisme au Maroc, chapitre 3 dans Femmes, printemps arabes et revendications citoyennes. Éd. Institut de recherche pour le développement (IRD), Collection Objectifs Suds, à la p. 66, 2016.

Maroc[708]. Elle énonce en outre que l'État œuvre pour la protection des droits des femmes et la réalisation de la parité avec les hommes. Pour ce faire, elle met en place une Autorité pour la Parité et la Lutte contre toutes les formes de Discrimination (ci-après APALD)[709], instance chargée du suivi et de l'évaluation des politiques publiques relatives à la promotion des droits de la femme et à l'intégration de la culture d'égalité, de parité et de non-discrimination. Ce faisant, elle prohibe « la discrimination pour motif de sexe », pour une lutte effective contre la violence dans le monde du travail.

La Constitution interdit, également, toute violence se manifestant sous forme d'atteintes à l'intégrité physique ou morale en quelques circonstances que ce soit et par quelques parties que ce soit, de traitements cruels, inhumains ou dégradants, qui portent atteinte à la dignité des personnes[710]. Il apparaît, cependant, que même si la Constitution en vigueur rejette toute violence et toute discrimination fondée sur le sexe, il n'en demeure pas moins que la protection juridique des femmes contre celle-ci est une réalité encore relativement nouvelle au Maroc.

Pour connaître de toutes les questions relatives à la défense et à la protection des droits de l'Homme et des libertés, à la garantie de leur plein exercice et à leur promotion, ainsi qu'à la préservation de la dignité, des droits et des libertés individuelles et collectives des citoyennes et citoyens, un Conseil national des droits de l'Homme (ci-après CNDH) a été constitutionnellement institué[711]. L'accès à la justice est garanti également, par les dispositions de la Constitution, à toute personne pour la défense de ses droits[712]. Enfin, la Constitution marocaine consacre un certain nombre de droits civils et sociaux relatifs à la santé et à la sécurité au travail. Elle prévoit aussi le cadre juridique des relations de travail, la sécurité sociale, les accidents de travail et les maladies professionnelles pour les travailleurs et travailleuses. La Constitution témoigne de l'avancement des droits des femmes en leur offrant une place intéressante au cœur des réformes constitutionnelles.

---

[708] Dahir no 1-11-91 du 29 juillet 2011 portant promulgation de la Constitution, art. 19 et 164, *supra* note 493.
[709] Loi n° 79-14 du 21 décembre 2017 relative à l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination. *Supra* note 116, art. 2, au para. 5, aux pp. 397-400. Constitution du Maroc. Art. 19 et 164.
[710] Dahir n° 1-11-91 du 29 juillet 2011 portant promulgation de la Constitution, art. 19 à 22, *supra* note 493.
[711] Dahir n° 1-11-91 du 29 juillet 2011 portant promulgation de la Constitution, art. 164, *ibid*.
[712] Dahir n° 1-11-91 du 29 juillet 2011 portant promulgation de la Constitution, *ibid.*, art. 117 à 128.

L'arsenal juridique marocain comprend également le Code de travail, qui est la principale référence juridique encadrant la santé et la sécurité au travail et dont la refonte a eu lieu elle aussi dans le contexte global des réformes de l'État. Nous allons donc présenter le Code du travail marocain et tenter, plus tard, d'évaluer sa conformité aux normes et standards internationaux. Nous vérifierons également dans quelle mesure cette législation contribue à assurer la mise à niveau en droit et dans la pratique la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail. Ainsi, abordons-nous la manière dont le Code du travail marocain intègre les normes internationales ratifiées dans l'ordre juridique national.

2.1.2. Les dispositions du Code du travail marocain sur la violence au travail

Le préambule du Code du travail marocain énonce que :

> La présente législation du travail se caractérise par sa conformité avec les principes de bases fixés par la Constitution et avec les normes internationales telles que prévues dans les conventions des Nations unies et de ses Organisations spécialisées en relation avec le domaine du travail.
>
> Le travail est l'un des moyens essentiels pour le développement du pays, la préservation de la dignité de l'homme (…). Il n'est donc permis, en aucun cas, d'exercer le travail dans des conditions portant atteinte à la dignité du travailleur.

A travers les dispositions du Code de travail[713], le Maroc se réfère à ses engagements internationaux relatifs aux droits humains et à la préservation de la dignité des travailleurs (ses) conformément aux normes de la Déclaration de l'OIT sur les principes fondamentaux au travail[714]. Le Code du travail prévoit un cadre légal et institutionnel portant sur la reconnaissance formelle des droits fondamentaux des travailleurs et sur les relations de travail.

Toujours dans son préambule, le Code dispose que :

> **11**. L'entreprise est (…) tenue au respect de la dignité des personnes y travaillant et à la garantie de leurs droits individuels et collectifs. Elle œuvre à la réalisation du

[713] Loi no 65-99 formant Code du travail marocain, Bulletin officiel no 5210 du 6 mai 2004, à la p. 600. Dahir no 1-03-194 du 11 septembre 2003, *supra* note 580.
[714] En ligne : http://www.invest.gov.ma/index.php?Id=34470&lang=fr

développement social de ses salariés, notamment en ce qui concerne leur sécurité matérielle et la préservation de leur santé.

Pour mettre en place et préserver un environnement et climat de travail favorable aux travailleurs-ses, le Code dispose dans son article 24 que :

> **24.** De manière générale, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin de préserver la sécurité, la santé et la dignité des salariés dans l'accomplissement des tâches qu'ils exécutent sous sa direction et de veiller au maintien des règles de bonne conduite, de bonnes mœurs et de bonne moralité dans son entreprise.

Le Code du travail interdit expressément, dans son article 9, toute discrimination fondée sur le sexe ainsi que la violence et le harcèlement sexuel qu'il considère comme des fautes graves commises par l'employeur, tel que prévu dans l'article 40, sans en fournir pour autant aucune définition :

> **40.** Sont considérées comme fautes graves commises par l'employeur, le chef de l'entreprise ou de l'établissement à l'encontre du salarié :
> - l'insulte grave ;
> - la pratique de toute forme de violence ou d'agression dirigée contre le salarié ;
> - le harcèlement sexuel ;
> - l'incitation à la débauche.
>
> Est assimilé à un licenciement abusif, le fait pour le salarié de quitter son travail en raison de l'une des fautes énumérées au présent article, lorsqu'il est établi que l'employeur a commis l'une de ces fautes.

En parallèle avec le harcèlement sexuel, le harcèlement moral qui est une autre forme d'atteinte à la dignité du salarié, ne figure cependant pas dans le droit du travail marocain. Cette lacune a été soulevée par le Comité d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'OIT, qui a recommandé au Maroc d'inclure dans le Code du travail des dispositions définissant et interdisant expressément le harcèlement tout en prévoyant une protection contre d'éventuelles représailles en cas de dénonciation de ces comportements, le tout pour mieux renforcer la protection juridique des travailleurs contre le harcèlement sexuel et moral[715].

[715] Observation directe (CEACR) OIT, adoptée en 2013, publiée à la 103e session (2014). Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Maroc (ratification: 1963). En ligne :

Dans une étude pour l'OIT, Filali Meknassi[716] a défini le harcèlement sexuel,

> Il recouvre tout comportement physique et tout message verbal ou autre de nature ou à connotation sexuelle qui n'est pas sollicité par la partie à laquelle il est adressé, s'avérant déplacé ou agressif à son égard et constituant de ce fait une atteinte à sa dignité. Il peut s'agir d'une insulte, d'un compliment déplacé, d'une plaisanterie, d'une remarque inappropriée sur les attributs physiques, d'une invitation malvenue, d'un geste explicite, d'un regard équivoque, de sous-entendus, ou de l'évocation hors contexte de la situation matrimoniale, d'un effleurement, d'un geste associé à la sexualité… etc. Le harcèlement sexuel suppose aussi un rapport d'autorité au travail à l'égard de la victime ou du moins, une relation qui permet de percevoir le comportement incriminé comme une condition ou une menace affectant l'exécution du travail.

Le Code du travail marocain prohibe le harcèlement sexuel sur les lieux de travail, mais le définit de façon restrictive, l'assimilant uniquement à un abus d'autorité de la part de quiconque qui use de son pouvoir hiérarchique pour harceler autrui au moyen d'ordres, de menaces, de coercition ou de tout autre moyen pour obtenir des faveurs sexuelles. Néanmoins, il faut noter que, bien que souvent ce comportement peut émaner d'une personne en autorité à l'égard d'une autre qui lui est subordonnée, il peut aussi provenir de collègues, de clients, de fournisseurs de l'entreprise…. Quant à la personne qui harcèle, celle-ci, dans la grande majorité des cas, est de sexe masculin tandis que la victime est de sexe féminin.

Le Code reste cependant silencieux sur les situations où le harcèlement sexuel intervient en dehors des lieux de travail, de même que sur celles où l'auteur n'est pas dépositaire d'une autorité hiérarchique sur sa victime. Les autres formes de harcèlement, qui ne sont pas explicitement sexuelles, tels que les comportements visant à créer des conditions ou un environnement de travail dégradants, humiliants ou hostiles pour les femmes, ne sont pas, à ce jour, prises en compte par la loi. Selon Barkallil, le harcèlement sexuel serait présent dans beaucoup d'entreprises marocaines, mais, il reste un sujet tabou, très délicat à

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3145219,fr:NO

[716] Filali Meknassi, Rachid. La responsabilité sociale des entreprises. Les aspects relatifs au travail. Confédération Générale des Entreprises du Maroc. Casablanca. 2009, à la p. 603.

aborder.[717] Effectivement, des facteurs culturels prédominants peuvent dissuader les victimes de porter plainte. Elles peuvent craindre des représailles de la part de leur conjoint ou de leur famille, qui pourraient se sentir déshonorés et avoir tendance à blâmer la victime. Ceci dit, le Code du travail impose aux employeurs, qui emploient cinquante salariés ou plus, de mettre en place un Comité de sécurité et d'hygiène afin de mettre en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail. Il prévoit, en outre, des amendes à l'encontre des employeurs qui ne respecteraient pas ces exigences.

En dépit des acquis réalisés par le Maroc, la législation du travail nécessite une refonte profonde afin d'accompagner le rythme de l'évolution des normes internationales dans le domaine du travail, notamment, pour prendre en compte les nouveaux standards internationaux dont les éléments apportés dans le cadre de la Convention 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

De ce qui précède, il ressort clairement que le Code du travail fournit, malgré certaines lacunes, un cadre juridique garantissant les mécanismes et normes de base pour la protection des travailleuses. Mais, le dispositif juridique relatif à la santé et à la sécurité au travail des femmes comprend des dispositions législatives autres que celles présentes dans le Code du travail.

2.1.3. Le Code pénal et la Loi 103-13 complétant le Code pénal

Le Code pénal a été amendé à plusieurs reprises en vue d'aligner ses dispositions aux conventions internationales ratifiées par le Royaume. Son actualisation était d'autant plus importante que la Constitution. Depuis 2011, plusieurs textes de lois sont tombés en désuétude, voire, même se trouvant en opposition avec l'esprit de la Constitution qui consacre la garantie des droits et libertés des citoyens et citoyennes comme priorité et, plus spécifiquement encore, la protection des droits des femmes. Dans ce contexte, le Code pénal se trouvait en contradiction avec la Constitution qui prône une approche plus

[717] Nadira Barkallil, Genre et activités économiques au Maroc: la persistance de la précarité dans l'activité féminine, Livre blanc. Secrétariat d'État chargé de la Famille, de l'Enfance et des Personnes Handicapées, (SEFEPH). Rabat. 2006, 86 p. cité par Marie-Thérèse Chicha. Inégalités de genre et pratiques d'entreprise au Maroc. BIT, Bureau international du Travail Genève, 2013, à la p. 40. En ligne : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---ilo-algiers/documents/publication/wcms_242346.pdf

moderne que celle du Code pénal qui était plutôt restrictive, sécuritaire et se penchant plus vers la préservation de l'ordre public.

La protection des femmes contre la violence au Maroc a suscité des controverses et le comportement sexiste envers le sexe féminin est, toujours, une source de polémiques récurrentes donnant lieu à des débats juridiques. La lutte contre les violences faites aux femmes a accéléré le lancement de plusieurs initiatives menées dans ce sens et qui ont permis d'aboutir à l'adoption d'une loi contre les violences à l'égard des femmes complétant le Code pénal[718] en révisant de manière substantielle ce dernier, pour y inclure une perspective genre. Ce texte de loi semble intégrer, de manière plus consistante, la question de violence, pour laquelle les associations féminines avaient revendiqué une législation spécifique.

En effet, c'est après plus d'une décennie de plaidoyer de la part des organisations marocaines de défense des droits des femmes que la loi 103-13 de lutte contre la violence à l'égard des femmes a été entérinée, complétant timidement le Code pénal qui ne contenait aucune disposition en matière de violence à l'égard des femmes[719]. Cette loi constitue une réponse législative aux réclamations de la société civile et aux besoins de la vie quotidienne des femmes marocaines. Mettant, ainsi, fin à l'absence de législation et de réglementation sur la question de violence contre les femmes, le texte englobe toutes les formes de violence qui peuvent être commises contre les femmes, dans différents contextes.

La violence au travail est mentionnée dans l'article 231 du Code pénal mais de façon floue,

> **231.** Tout magistrat, tout fonctionnaire public, tout agent ou préposé de l'autorité ou de la force publique qui, sans motif légitime, use ou fait user de violences envers les personnes dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, est puni pour ces violences et selon leur gravité.

Le texte de loi 103-13 adopte une définition claire et précise des actes et des comportements de violence à l'égard des femmes, qui permettrait de les incriminer et de les sanctionner.

[718] Loi n° 103-13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes, *supra* note 665.
[719] Dahir no 1-59-413 du 28 joumada II (26 novembre 1962) portant approbation du texte du Code pénal (BO no 2640 bis du 5 juin 1963), version consolidée le 4 juin 2015. En ligne : http://adala.justice.gov.ma/production/legislation/fr/penal/Code%20Penal.htm

Sont également envisagés « les actes pouvant nuire aux femmes, ou considérés comme une forme de harcèlement sexuel ».

Les formes de violence à l'égard des femmes sont définies dans la loi 103-13 :

> • *Violence à l'égard des femmes*: tout acte matériel ou moral ou toute omission de celui-ci basé sur une discrimination fondée sur le sexe qui entraîne un préjudice physique, psychologique, sexuel ou économique pour les femmes.
>
> • *Violence physique*: tout acte ou omission de celui-ci qui affecte ou peut affecter la sécurité physique et l'intégrité des femmes, quels que soient l'agresseur, les moyens de l'agresseur ou le lieu de perpétration.
>
> • *Violence sexuelle*: toute déclaration, acte ou exploitation susceptible d'affecter l'inviolabilité du corps de la femme, que cette déclaration, cet acte ou cette exploitation soit à des fins sexuelles ou commerciales, et quels qu'en soient les moyens.
>
> • *Violence psychologique*: toute agression verbale, coercition, menace, négligence ou privation, avec l'intention (i) d'affecter la dignité, la liberté ou la sérénité d'une femme; ou (ii) pour la menacer ou l'intimider.

Mais, bien que ces définitions reprennent largement les termes de la définition de la violence à l'égard des femmes figurant dans la Déclaration des Nations Unies[720], elles ne reflètent pas de manière satisfaisante le contenu de l'article 2 de celle-ci[721], laquelle énonce que :

> a) La violence physique, sexuelle et psychologique au sein de la famille, le viol conjugal et autres pratiques traditionnelles préjudiciables aux femmes, la violence non conjugale et violence liée à l'exploitation;
>
> b) La violence physique, sexuelle et psychologique qui se produit au sein de la communauté en général, y compris le viol, les sévices sexuels, le harcèlement sexuel et l'intimidation au travail ;
>
> c) La violence physique, sexuelle et psychologique perpétrée ou tolérée par l'État, où qu'elle se produise.

L'un des apports dans la loi 103-13 est la criminalisation du harcèlement sexuel qui y est défini comme:

[720] Assemblée Générale des Nations Unies, *Déclaration sur l'Élimination de la violence à l'égard des femmes*, 20 Décembre 1993, A/ RES/48/104, art. 1.
[721] Assemblée Générale des Nations Unies, *ibid.*, art. 2.

> **5**. Tout harcèlement **intensifié** d'autrui par des actes, des déclarations ou des signes à caractère sexuel ou à des fins sexuelles; ou l'envoi de messages écrits, téléphoniques ou électroniques ou d'enregistrements ou d'images à caractère sexuel ou à des fins sexuelles, dans des espaces publics ou autres[722].

Malgré la portée élargie de la définition du harcèlement sexuel en tant que crime, la loi n° 103-13 semble exiger des incidents récurrents de harcèlement pour qu'il soit puni, ce qui, à notre avis, se reflète dans l'utilisation du terme « intensifié » dans les dispositions de l'article 5. Dans la pratique, cela exclura les épisodes isolés de harcèlement se produisant une seule fois. En l'état, la définition ne couvre pas tous les éléments essentiels du harcèlement sexuel.

L'un des éléments positif de la loi est la définition large de la violence à l'égard des femmes considérée comme « tout acte fondé sur une discrimination basée sur le sexe qui entraîne un préjudice physique, psychologique, sexuel ou économique pour une femme »[723]. Elle ne se limite plus à sa forme « classique » qui exigeait non seulement une relation d'autorité entre l'auteur et la victime sur le lieu de travail, mais, qui supposait, en outre, que la violence ait été commise. Or, désormais, cette violence peut être le fait de tiers, et survenir dans les lieux publics. Le texte contient, en outre, la définition des actes, les mesures préventives, les initiatives de protection ainsi qu'un mécanisme institutionnel intégré de prise en charge des victimes. Par ailleurs, en analysant l'article 40 du Code du travail et l'article 503-1 du Code pénal, on peut constater que le Code pénal incrimine le harcèlement sexuel, et le qualifie de délit puni d'emprisonnement alors que le Code de travail l'assimile à la faute grave de l'employeur. Le Code pénal marocain a introduit aussi des sanctions sévères pour harcèlement sexuel en milieu de travail et dans les espaces publics [724], espaces où la violence à l'égard des femmes est la plus manifeste d'après une étude de 2018 du Haut-Commissariat au Plan du Maroc[725].

Ainsi, malgré la révision globale du Code pénal et malgré une certaine amélioration de la protection des femmes contre la violence, cette législation est restée marquée par une vision patriarcale et fortement discriminatoire portant atteinte aux droits et à la dignité des

[722] Loi 103-03, art. 5. *supra* note 131.
[723] *Ibid.*
[724] Dahir no 1-59-413 du 28 portant approbation du texte du Code pénal, art. 16 et 111, *supra* note 714.
[725] En ligne : https://www.hcp.ma/search/violence/

femmes. C'est ainsi que les dispositions relatives à la criminalisation du viol maintiennent une hiérarchie entre les victimes et établit une distinction fondée sur le statut matrimonial des femmes (mariées et non mariées), et sur leur virginité (vierges et non vierges)[726], sur la nature de la relation avec l'agresseur. Cette partialité du Code pénal se traduit dans les peines qui varient en fonction de la situation familiale de la victime ou du fait qu'elle soit vierge ou non ; l'article 488 prévoit ainsi des peines plus lourdes si une femme perd sa virginité lors d'un viol ou d'un « attentat à la pudeur ». Dans le cas d'un viol, la peine prévue est alors de 10 à 20 ans de prison, contre 5 à 10 ans si la victime n'était déjà plus vierge. Le fait que le viol relève de la section consacrée aux « attentats aux mœurs » met en avant la notion de moralité, de décence publique et d'honneur familial plutôt que l'atteinte à l'intégrité physique de la victime.

Donc, même si la loi n°103.13 est le fruit d'une mobilisation féministe en faveur de la protection des femmes contre la violence, elle a fait l'objet de beaucoup de tractations et n'a pas échappé aux critiques de plusieurs associations de défense des droits des femmes[727] qui, n'ayant pas été associées à l'élaboration de la loi, la jugent insuffisante et demandent une réforme déterminante[728]. Selon elles, le texte de loi omettant la violence fondée sur le genre et les définitions des violences « jugées trop floues, peuvent constituer des failles juridiques qui pourraient être exploitées pour légitimer ou justifier certaines formes de violence » [729].

De son côté, le CNDH a relevé aussi l'omission de la violence fondée sur le genre dans la loi n°103-13, et la non adoption du concept de « diligence voulue » en tant que « concept structurant du système légal afférent à la lutte contre la violence à l'égard des femmes »[730]

---

[726] Dahir no 1-59-413 du 28 portant approbation du texte du Code pénal marocain, art. 488, *ibid*..

[727] Anaïs Lefébure, Adoption du projet de loi sur les violences faites aux femmes: « Les députés masculins ont déserté les discussions », article sur HuffPost Maroc, 21/07/2016. En ligne : https://www.huffpostmaghreb.com/2016/07/21/violences-femmes-adoption-projet-loi-deputes-masculins_n_11114716.html

[728] Stephanie Willman Bordat and Saida Kouzz. « Violence against Women: 16 Necessary Amendments to Morocco's 103-13 Bill », Morocco World News, Dec 12, 2017. En ligne : https://www.moroccoworldnews.com/2017/12/236141/violence-women-16-necessary-amendments-moroccos-103-13-bill/

[729]Maroc: La loi contre les violences faites aux femmes critiqué par une coalition d'ONG féministes En ligne : https://www.huffpostmaghreb.com/2016/03/17/violences-femmes-maroc-_n_9486188.html

[730] Violence à l'égard des femmes, « le CNDH juge le projet de loi », article du journal La Tribune, Société. En ligne : https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women

en enquêtant sur ces actes et en les punissant conformément à la législation nationale. Par ailleurs, à l'instar du droit français[731], le nouveau Code pénal marocain incorpore explicitement le concept de discrimination pour sanctionner toute manifestation de distinction, mais néglige de définir le terme « discrimination » d'une manière compatible avec l'article 1 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Si on ne peut qu'accueillir positivement l'adoption et l'entrée en vigueur de la loi 103-13 relative à la lutte contre la violence faite aux femmes ainsi que l'existence d'un arsenal juridique national comportant plusieurs lois promouvant la parité, l'égalité et la lutte contre toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, le dispositif législatif existant reste toujours empreint de dispositions contradictoires et plusieurs insuffisances sont à relever au niveau de la loi contre la violence faite aux femmes suite à son application et à la lumière des standards internationaux en la matière[732]. Cette réforme s'accompagne également d'un débat sur la procédure pénale. La loi n°103-13 comporte à la fois des règles de fond et des règles procédurales.

2.1.4. Le Code de procédure pénale

Après avoir délimité l'étendue de l'application de la loi n°103-13 et les limites d'application du code pénal, la question des spécificités relatives à la procédure pénale de la lutte contre les violences faites aux femmes se pose. Le CPP prévoit de nouvelles mesures de protection des victimes comme le fait d'ordonner le placement dans des centres d'hospitalisation aux fins du traitement ou dans les établissements d'accueil ou des établissements de protection sociale[733]. Par ailleurs, le CPP habilite les procureurs et les juges d'instruction à recourir à des mesures de protection liées à la gestion des cas de violence à l'égard des femmes en vue d'assurer la sécurité des victimes et des témoins[734],

[731] Code pénal français modifié par la Loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 - art. 86. En ligne : https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000033461473&cidTexte=LEGITEXT000006070719&dateTexte=20161120
[732] ONU Femmes, « Manuel de législation sur la violence à l'égard des femmes », 2012.
[733] Code de procédure pénale (CPP), Dahir n° 1-58-261 du 10 février 1959, Bulletin Officiel n° 2418-bis du 05/03/1959, à la p. 379, art. 82-5-2. En ligne : http://www.vertic.org/media/National%20Legislation/Morocco/MA_Criminal_Procedure_Code.pdf
[734] CPP. *Ibid.*, art. 82-7

comme un numéro d'assistance téléphonique pour appeler à tout moment la police judiciaire ou tout autre service de sécurité concerné, pour demander une protection. Les procureurs peuvent aussi prendre des ordonnances interdisant à l'accusé d'être en contact physique et verbal avec la plaignante ou de s'approcher de son domicile. Malgré ces mesures, leur applicabilité dans les cas de violence reste problématique, puisqu'elle n'est pas automatique ni obligatoire, mais dépend entièrement du pouvoir discrétionnaire des juges d'instruction et des procureurs.

La loi n° 103-13 prévoit également le fait aussi que les audiences peuvent se tenir à huis clos à la demande de la victime lorsqu'il s'agit d'une affaire de violence sexuelle contre une femme[735]. Cette mesure importante pourrait permettre d'éviter un traumatisme psychologique supplémentaire à la victime et préserver le caractère confidentiel des débats au tribunal. Toutefois, des spécificités procédurales et des difficultés de preuve existent au niveau de l'application de la loi n°103-13. En effet, la salariée victime de harcèlement n'est pas toujours en mesure de prouver le dommage qu'elle a subi, l'établissement de la preuve constitue ainsi une deuxième entrave que la victime doit surmonter. D'ailleurs, la preuve des infractions de violences faites aux femmes, surtout celles à caractère sexuel, pose de véritables problèmes, dans la mesure où ces infractions sont généralement commises dans un cadre privé, sans la présence de témoins.

Certes, le principe général de la preuve pénale[736] admet que les infractions peuvent être prouvées par tout moyen, sauf les cas où la loi le prévoit autrement. Ce principe général semble être une véritable garantie pour les femmes victimes de violence, car elles peuvent prouver l'infraction par n'importe quel moyen de preuve disponible. Cependant l'article 447-1 de la loi n°103-13 précise qu'il « est puni d'un emprisonnement assorti d'une amende, quiconque procède, sciemment et par tout moyen, y compris par systèmes informatiques, à l'enregistrement de paroles ou d'informations émises dans un cadre confidentiel ou à la capture de la photographie d'une personne se trouvant dans un lieu privé, sans son consentement ». D'où l'élimination d'un moyen potentiel de preuve des

[735] Loi n°103-13, art. 6, modifiant l'art. 302 du Code de procédure pénale, *supra* note 665.
[736] Code de la procédure pénale (CPP), art. 286, *supra* note 731.

infractions de violence contre les femmes, lesquelles surviennent généralement dans un cadre privé.

De façon générale, en l'état actuel de la législation, en matière de procédure pénale, il est difficile pour les femmes victimes de violence de bénéficier de dispositifs d'enquêtes et de sanctions légales contre les auteurs. Même les formes de violence perpétrées en public, devant témoins, ne sont pas systématiquement sanctionnées. En outre, les associations intéressées par les affaires de lutte contre la violence faite aux femmes ne peuvent initier l'action civile accessoire, conformément à leurs statuts, dans le cadre de l'article 7 du CPP, qu'après autorisation écrite de la victime.

Ainsi, le dispositif légal concernant la protection juridique des femmes contre les actes de violence, essentiellement la loi n° 103-13 complétant le Code pénal et son Code de procédure pénale, constitue une nouveauté législative au Maroc. Ceci étant, il n'est conçu qu'en rapport avec la protection des femmes mariées ou divorcées. Il y a l'absence également de référence à la protection juridique d'autres catégories de femmes, qui peuvent être aussi exposées à la violence et au harcèlement dans le monde de travail, notamment les migrantes, les travailleuses domestiques, les jeunes filles et femmes non mariées et les femmes à besoins spécifiques.

En conclusion, le Maroc a réalisé des efforts importants dans le domaine des droits des femmes en adhérant, d'une part, à divers instruments juridiques internationaux, et, d'autre part, en les intégrant dans ses législations nationales. Des textes législatifs et réglementaires ont été mis en place pour l'institutionnalisation des principes de l'égalité, de la protection et de la lutte contre la violence à l'égard des femmes. Ainsi plusieurs mécanismes ont été fondés ou sont en cours de création, des stratégies ont été développées pour planifier des mesures spécifiques et des institutions ont été créées pour les diffuser dans le cadre de diverses instances politiques au niveau national. Cependant, l'effectivité de tout l'arsenal juridique étant tributaire de la coopération entre les différentes institutions chargées de son application, s'interroger sur la réponse à apporter à la question de la violence à l'égard des travailleuses domestiques, par exemple, revient à s'interroger sur l'action des pouvoirs publics en matière de prévention et de protection des travailleuses.

En définitive, la mise en application des textes législatifs s'est accompagnée de politiques publiques que le Maroc a élaborées pour la planification, le suivi et l'évaluation des progrès dans la réalisation des ODD et ce, en se basant sur l'étude des bonnes pratiques au niveau international et en respectant les recommandations des différents acteurs nationaux.

2.2. Politiques publiques et stratégies nationales en matière de la lutte contre la violence à l'égard des femmes au Maroc

À côté des réformes législatives en faveur des droits des femmes, comme nous l'avons déjà annoncé, des stratégies ont été fixées pour ordonner des mesures spécifiques, tandis que des institutions ont été installées pour les diffuser dans diverses instances politiques. Parmi ses stratégies, le Maroc a engagé des plans d'actions institutionnels visant l'intégration du genre dans ses politiques sectorielles[737].

En 2005, a été entreprise l'Initiative Nationale pour le Développement Humain (ci-après INDH)[738], considérant le rôle des femmes comme essentiel pour réaliser un développement durable et équitable et ce, en améliorant leurs conditions de travail pour préserver leur dignité et leur assurer justice et équité. Ce programme promeut les droits sociaux et économiques des femmes et leur participation à la vie publique à travers un engagement de lutte contre la violence dont elles sont victimes. L'intervention de la Banque mondiale est venue appuyer le programme INDH qui constituait, pour elle, l'un des principaux instruments pouvant permettre d'atteindre les résultats escomptés dans sa stratégie d'aide du Maroc, à savoir l'amélioration de l'accès des femmes aux services essentiels[739]. Les initiatives se sont donc multipliées pour intégrer l'approche « genre » dans les institutions et les programmes de développement. En 2006, la Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité entre les sexes a été lancée, appelant l'ensemble des départements ministériels à

---

[737] Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement Social (MSFFDS), « Intégration de l'approche genre dans les politiques de développement économique et social au Maroc » , Direction de la Femme. MSFFDS/GIZ 2014. 64 p. en ligne : http://www.ogfp.ma/uploads/documents/Guide%20sur%20l%E2%80%99Int%C3%A9gration%20Transversale%20de%20l%E2%80%99Egalit%C3%A9%20de%20Genre%20dans%20les%20politiques%20publiques.pdf

[738] Initiative Nationale pour le Développement Humain (INDH). En ligne : https://www.maroc.ma/fr/content/indh

[739] Maroc : Améliorer l'inclusion, la responsabilité et la transparence des processus de prise de décisions au niveau local, 2013. En ligne : https://www.banquemondiale.org/fr/results/2013/04/08/improving-inclusiveness-accountability-and-transparency-of-decision-making-at-the-local-level

inclure la dimension « genre » dans leurs politiques. Elle a pour finalité d'aider à consolider les actions et les initiatives prises pour la mise en œuvre du programme inclusif « genre » et de la lutte contre toutes les formes de discrimination et de violence et l'autonomisation des femmes[740]. Ainsi, le Maroc a inscrit, dans son programme gouvernemental, des plans d'actions qui touchent différents domaines, afin d'éradiquer la violence à l'égard des femmes.

2.2.1. Programme Tamkine, une stratégie pour éradiquer les violences fondées sur le genre

Issu d'une synergie gouvernementale, le lancement du programme multisectoriel Tamkine au Maroc, en 2008, vise la coordination des actions des institutions concernées, de lutte contre la violence fondée sur le genre, moyennant l'autonomisation économique des femmes. Il met particulièrement l'accent sur les processus de planification et de budgétisation sensible au genre et sur une diffusion de la culture de l'égalité de genre[741].

Tamkine a été conçu selon deux axes stratégiques importants : l'appui à l'institutionnalisation du genre et des droits humains dans les politiques nationales et l'implantation de ces politiques à travers le Maroc[742]. L'objectif était d'analyser la situation des femmes et de rechercher le processus à suivre pour développer l'État de droit à travers la sensibilisation à l'éradication de la violence contre les femmes et la formation pour changer les mentalités et enraciner les Droits de l'Hommes au Maroc. La lutte contre la violence à l'encontre des femmes avait besoin d'une mobilisation transversale à partir d'une approche participative, à tous les niveaux : ministériel, système des Nations Unies et organisations non gouvernementales, plaçant la protection des femmes au centre des préoccupations. C'est dans ce contexte qu'a été réalisé, en 2009, la 1ère enquête nationale

[740] Secrétariat d'État chargé de la Famille, de l'Enfance et des Personnes Handicapées. Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité entre les sexes par l'intégration de l'approche genre dans les politiques et les programmes de développement 2006, 34 p. En ligne : http://www.ogfp.ma/uploads/documents/Strategie%20nationale%20pour%20l'%C3%A9quit%C3%A9%20et%20l'%C3%A9galit%C3%A9%20entre%20les%20sexes.pdf

[741] Le Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement Social (MSFFDS). Programme Multisectoriel de Lutte Contre les Violences fondées sur le Genre par l'Autonomisation des Femmes et des Filles au Maroc 2008-2011 », intitulé PCM TAMKINE, 2008.
En ligne : http://ll81-2-121-52-192-81.ll81-2.iam.net.ma/fr/femme/programme-tamkine

[742] « Tamkine », une stratégie pour éradiquer les violences basées sur le genre, Genre en Action, Actualité du Maghreb, Réseau international francophone pour l'égalité des femmes et des hommes dans le développement. En ligne : https://www.genreenaction.net/Tamkine-une-strategie-pour-eradiquer-les.html

sur la violence à l'égard des femmes par le HCP, en partenariat avec les départements concernés et avec l'appui de l'ONU-Femmes[743].

Parallèlement, a été mis en route un processus des réformes législatives grâce à une étude faite par le ministère de la Justice sur la situation des femmes au Maroc dans la perspective d'harmonisation de la législation pénale avec les normes internationales[744]. Le ministère de l'Économie et des Finances a renforcé la capacité des institutions et des ONG par la mise en place d'un programme de Budgétisation Sensible au Genre (BSG) axé autour de la lutte contre la violence fondée sur le genre[745]. À son tour, le ministère de la Santé a pris en charge l'amélioration de la qualité de services offerts aux femmes victimes de violence fondée sur le genre et, enfin, le ministère de l'Éducation Nationale s'est occupé du volet information, éducation et sensibilisation au respect des droits humains des femmes[746]. L'évaluation[747] du programme multisectoriel de lutte contre la violence fondée sur le genre met en lumière des lacunes dans la coordination et la gouvernance. En effet, le cloisonnement important entre les différents ministères marocains entrave considérablement les capacités nationales à mener un travail conjoint efficace en matière de lutte contre la violence faite aux femmes[748].

Outre le programme Tamkine, le Maroc a également adopté un programme gouvernemental de lutte contre les violences faites aux femmes dont le déroulement est prévu sur deux périodes de temps : un plan pour l'égalité 2012-2016 « ICRAM 1 », suivi d'un second plan, « ICRAM 2 », pour la période 2017-2021[749], dont les objectifs étaient

---

[743] Haut-Commissariat au Plan (HCP) – Maroc : Enquête nationale de la prévalence de la violence à l'égard des femmes, 2009. En ligne : https://www.hcp.ma/Enquete-nationale-de-la-prevalence-de-la-violence-a-l-egard-des-femmes_a105.html

[744] Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement Social (MSFFDS). 2009, à la p. 14. En ligne : https://evaw-global-database.unwomen.org/-/media/files/un%20women/vaw/full%20text/africa/programme%20multisectoriel%20de%20lutte%20contre%20les%20violences.pdf?vs=2130

[745] *Ibid.*, à la p. 17

[746] *Ibid.,* aux pp. 20-22

[747] Virginia Dayde, Hicham Hantar. Rapport final de l'évaluation finale du programme conjoint multisectoriel de lutte contre les violences fondées sur le genre par l'autonomisation des femmes et des filles au Maroc – « Genre » Tamkine – Maroc – Juillet 2012. En ligne : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---eval/documents/publication/wcms_193786.pdf

[748] Virginia Dayde, Hicham Hantar. Rapport final de l'évaluation finale du programme*, Ibid,* à la p. 121.

[749] Journal quotidien officiel. Article sur « ICRAM 2 », Le gouvernement adopte le Plan gouvernemental pour l'égalité pour la période 2017-2021, LE MATIN 04 août 2017. En ligne :

le renforcement des droits des femmes et la garantie de l'effectivité du principe de l'égalité, conformément aux dispositions de la Constitution[750].

2.2.2. Programme gouvernemental pour l'égalité (PGE) : ICRAM 1

Outil destiné à traduire les engagements gouvernementaux en matière de la promotion de la condition des femmes marocaines, l'Initiative Concertée pour le Renforcement des Acquis des Marocaines (ICRAM1) pour la période 2012-2016, ayant pour objectif de garantir aux femmes leur participation pleine et équitable dans différents domaines, repose sur la lutte contre la violence et la discrimination à leur encontre, l'accès à l'éducation, à la santé, à l'autonomisation économique et à l'égalité des chances sur le marché du travail[751]. Ce plan constitue un cadre global de coordination et de suivi des initiatives prises par les différents intervenants en vue de l'intégration des droits des femmes dans les politiques publiques et les programmes de développement, en parfaite harmonie avec les exigences internationales[752]. C'est dans l'optique de prise en compte de cette contrainte que le MSFFDS a institutionnalisé une Commission ministérielle pour l'égalité et un Comité technique interministériel pour assurer la coordination sur le suivi de la mise en œuvre du plan gouvernemental ICRAM 1[753]. Cependant, la première ne s'est réunie que trois fois en quatre années, alors qu'elle devait se réunir au moins une fois par an, de même que le Comité technique interministériel[754] n'a eu que quatre réunions pour présenter les bilans annuels des réalisations relatives à la mise en application du Programme gouvernemental pour l'égalité (PGE), alors qu'il devait se réunir au moins deux fois par

---

https://lematin.ma/journal/2017/le-gouvernement-adopte-le-plan-gouvernemental-pour-legalite-pour-la-periode-2017-2021/276254.html

[750] Dahir n° 1-11-91 du 29 juillet 2011 portant promulgation du texte de la Constitution, art. 19, *supra* note 493.

[751] MSFFDS. Plan gouvernemental pour l'égalité. ICRAM News. Août 2016 - N°1. En ligne : http://ll81-2-121-52-192-81.ll81-2.iam.net.ma/sites/default/files/2016.08.08%20Bulletin%20PGE%20N%201%20FR%20I.pdf

[752] UNESCO, Plan Gouvernemental pour l'Égalité - ICRAM 2012 – 2016, Diversity of Cultural Expressions. En ligne : https://en.unesco.org/creativity/policy-monitoring-platform/plan-gouvernemental-pour-legalite

[753] Zahra Zaoui, Mostafa Chanaoui et Fouad Ben Seddik. Commission Permanente chargée des Affaires Sociales et de la Solidarité. Rapport du Conseil Economique, Social et Environnemental, Les dimensions sociales de l'égalité entre les femmes et les hommes : constats et recommandations. Auto-Saisine n°24 / 2016, à la p. 111. En ligne : https://www.cese.ma/media/2020/10/Rapport-Les-dimensions-sociales-de-l%E2%80%99%C3%A9galit%C3%A9-entre-les-femmes-et-les-hommes.pdf

[754] Réunion du Comité Technique Interministériel chargé du suivi de la mise en œuvre du PGE. En Ligne : http://ll81-2-121-52-192-81.ll81-2.iam.net.ma/fr/femme/r%C3%A9union-du-comit%C3%A9-technique-interminist%C3%A9riel-charg%C3%A9-du-suivi-de-la-mise-en-%C5%93uvre-du-pge

an[755], notamment pour identifier et étudier les problématiques et proposer des recommandations. Parallèlement, l'Observatoire national de la femme a été créé en 2013[756] dont les missions portent sur la collecte de données sur les droits des femmes et la violence à leur égard en vue d'assurer une lutte contre ce fléau, l'élaboration et le suivi de la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques avec l'organisation de campagnes de sensibilisation pour lutter contre la violence à l'égard des femmes. Ces missions amènent à se questionner sur le degré d'atteinte de la convergence entre les différents départements publics concernés. Et même « si le gouvernement avance 75% de taux de réalisation des mesures du programme ICRAM 1, des associations féministes dénoncent une approche conservatrice et inégalitaire »[757]. Cela se manifeste, selon la présidente de l'association de défense des femmes marocaines (ADFM) dans le fait que : « Le domaine de la culture d'égalité et son ancrage institutionnel, présent dans la première mouture, a été écarté suite à la refonte opérée par la ministre suivante lorsqu'elle a repris le dossier »[758].

Le plan gouvernemental pour l'égalité « ICRAM 1 » a mis en priorité les sujets sur la protection des conditions des femmes et de leurs droits et la création des instances d'équité, le lancement d'une politique nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes et l'adoption d'un deuxième plan gouvernemental pour l'égalité, ICRAM 2 en vue de renforcer le programme pour l'inclusion économique des femmes et leur autonomisation dans les domaines liés au développement.

2.2.3. Programme gouvernemental ICRAM 2

Sur la base des progrès réalisés au niveau de la première partie du plan gouvernemental pour l'égalité « ICRAM 1 », la mise en œuvre de la deuxième partie du plan « ICRAM 2» pour la période 2017-2021, est encadrée et suivie, selon une approche participative, par différentes autorités gouvernementales qui se coordonnent entre elles pour mieux faire face

[755] MSFFDS. Plan gouvernemental pour l'égalité. ICRAM, *supra* note 749.
[756] L'Observatoire national de la femme a été créé en vertu du décret n° 2-13-22 du 29 avril 2013 fixant les attributions et l'organisation du ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement social (B.O. n° 6148 du 2 mai 2013). En ligne : https://social.gov.ma/observatoire-national-de-la-femme/
[757] Elsa Walter, Le plan ICRAM 1 jugé « idéologique et partisan » par des féministes, TelQuel, 17 août 2017. En ligne : https://telquel.ma/2017/08/17/egalite-hommefemme-plan-gouvernemental-ICRAM-ideologique-partisan-selon-associations-feministes_1557667
[758] *Ibid.*

aux problèmes liés à la mise en œuvre du plan et suggérer des mesures et procédures pertinentes.

Ainsi, à l'instar de ICRAM 1, le programme ICRAM 2 a été prévu pour mettre l'accent sur le « renforcement de l'employabilité et l'autonomisation économique des femmes » par le biais d'une « approche territoriale »[759], afin de traiter plus étroitement leurs besoins d'une part, et de contribuer à réduire les disparités sociales et territoriales, d'autre part. Ce qui faciliterait leur intégration dans le champ de développement. À travers une inclusion transversale, l'objectif du Programme Gouvernemental pour l'Égalité ou PGE 2 est de promouvoir les droits des femmes, de lutter contre la violence et les stéréotypes fondés sur le sexe et d'inclure le genre dans toutes les politiques et programmes gouvernementaux. Les principales retombées escomptées à travers la mise en œuvre du Plan consistent à renforcer la participation efficiente des femmes dans la vie politique et économique, à consolider leur protection sociale ainsi que leur sécurité physique et psychique. Pour accompagner le plan et la vision stratégique du programme gouvernemental 2017-2021, le gouvernement a fondé l'Autorité pour la Parité et la Lutte contre toutes formes de Discrimination (ci-après APALD)[760] en 2017, en vertu de la loi n° 79-14, chargée du suivi et de l'évaluation des politiques publiques relatives à la promotion des droits des femmes, à leur protection ainsi qu'à l'élaboration d'une politique nationale de lutte contre la violence à leur égard. Dans la procédure relative à l'exécution de la politique nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes à l'horizon de 2030, le ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social (ci-après MFSEDS) s'est focalisé sur la préparation d'une stratégie qui consiste à « accompagner les différentes réformes juridiques menées pour la protection des femmes, en respectant les divers engagements nationaux et internationaux liés à ces réformes »[761], face à une violence

[759] MSFFDS. Plan gouvernemental pour l'égalité « ICRAM 2 », *supra* note 749.
En ligne : https://social.gov.ma/plan-gouvernemental-pour-legalite-ICRAM-2/

[760] Zahra Zaoui, Mostafa Chanaoui et Fouad Ben Seddik. « Les dimensions sociales de l'égalité entre les femmes et les hommes : constats et recommandations ». Rapport du Conseil Économique, Social et en Environnemental. La Commission Permanente chargée des Affaires Sociales et de la Solidarité. Auto-Saisine n°24 / 2016, p. 112. En ligne : https://www.cese.ma/media/2020/10/Rapport-Les-dimensions-sociales-de-l%E2%80%99%C3%A9galit%C3%A9-entre-les-femmes-et-les-hommes.pdf

[761] Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social (MFSEDS**).** *La Politique nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes et filles à l'horizon 2030*
En ligne : https://social.gov.ma/strategie-nationale-de-lutte-contre-la-violence-a-legard-des-femmes-2/

qui prend de plus en plus des formes diversifiées. Outre ces mesures, des campagnes annuelles de sensibilisation sont organisées pour lutter contre ce phénomène de la violence. Toutes ces mesures viennent d'être renforcées par le lancement d'un programme prévoyant la mise en place d'Espaces Multifonctionnels pour les Femmes (EMF), la prise en charge des victimes de violence (accueil, écoute, hébergement provisoire, orientation vers des intervenants-es spécialisés-es, accompagnement médico-psychosocial) ainsi que le développement d'une stratégie nationale 2020-2030 de lutte contre les violences faites aux femmes.

À cela s'ajoutent l'institutionnalisation et l'intégration du genre dans les programmes de nombreux ministères qui ont adopté des politiques sensibles au genre.

2.2.4. La politique sensible au genre

Dans une perspective inclusive, le terme « femmes » doit être compris comme incluant les filles. Si le terme « femmes » désigne, au niveau des textes internationaux, aussi bien la personne adulte que l'enfant de sexe féminin (de moins de 18 ans), il importe de souligner que nous sommes consciente que l'âge est un élément supplémentaire qui renforce la vulnérabilité à la violence et que les filles et les jeunes femmes se trouvent beaucoup plus exposées aux risques de violences physiques, psychiques, sexuelles, de maltraitance etc. dans le domicile familial, dans l'espace public et l'espace privé du travail.

Par ailleurs, dans notre thèse, nous utilisons le terme « genre » et « sexe » de manière interchangeable parce que le Maroc a intégré le terme « genre » dans toutes ses politiques et programmes gouvernementaux et a même élaboré un plan Gouvernemental pour l'égalité de genre même si les autres textes législatifs, autant sa Constitution, son Code de travail que son Code pénal utilisent tous le terme « sexe ».

La dimension genre, tel qu'utilisé dans la doctrine contemporaine, a été timidement adoptée en 2005 au Maroc[762] et a été intégrée au processus de Budgétisation Sensible au Genre (ci-après BSG) en 2015[763]. Elle a permis au gouvernement de se doter d'outils

[762] Budgétisation sensible au genre (BSG) au Maroc conduite par le ministère de l'Économie et des Finances, en partenariat avec l'ONU-Femmes depuis 2002.
[763] Réforme de la loi organique de la loi de finances (n°130.13) votée en 2015 intègre le genre. Art. 39 et 48

d'analyse et d'évaluation des politiques publiques au regard du genre. Cette budgétisation a été un vecteur important de l'introduction du « genre » dans les pratiques de programmation, de planification et d'élaboration des budgets de tous les ministères pour prévenir la violence et la discrimination au travail, et pour prendre les dispositions nécessaires à la reconnaissance et la prise en charge des victimes des violences basées sur le genre ainsi que la sanction des auteurs.

De son côté, le ministère de la Justice et des Libertés a mis en place, depuis 2005, une « cellule genre », qui a mené une étude sur le statut des femmes dans le système judiciaire. Cette action en matière de genre est présentée comme une intervention « prenant en considération l'importance des catégories vulnérables dans les préoccupations du gouvernement (…) notamment en ce qui concerne la femme victimes de violence »[764]. Par ailleurs, la Stratégie nationale pour l'égalité et l'équité entre les sexes, adoptée en 2006,[765] qui vise à l'intégration de l'approche genre dans les politiques et les programmes de développement, oriente les actions gouvernementales et les politiques à entreprendre en matière d'équité et d'égalité entre les sexes et recommande de définir des plans d'action spécifiques dans les différents secteurs, en vue de réduire les inégalités entre les sexes basées sur les rôles sociaux pénalisant les femmes. Dans le même sens, a été mis en place un Observatoire pour l'amélioration de l'image de la femme dans les médias[766] au sein de la Division de l'Observatoire national de la femme du MSFFDS[767]. Cet Observatoire est la

[764] Ministère de l'Économie et des Finances, « Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre, 2016 », à la p. 28, cité dans Rapport du Conseil Économique, Social et en Environnemental. La Commission Permanente chargée des Affaires Sociales et de la Solidarité. « Les dimensions sociales de l'égalité entre les femmes et les hommes : constats et recommandations ». Auto-Saisine n°24 / 2016, à la p. 96. En ligne : https://www.cese.ma/media/2020/10/Rapport-Les-dimensions-sociales-de-l%E2%80%99%C3%A9galit%C3%A9-entre-les-femmes-et-les-hommes.pdf

[765] Secrétariat d'État chargé de la Famille, de l'Enfance et des Personnes Handicapées. Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité entre les sexes par l'intégration de l'approche genre dans les politiques et les programmes de développement. 2006. 34 p. En ligne : http://www.ogfp.ma/uploads/documents/Strategie%20nationale%20pour%20l'%C3%A9quit%C3%A9%20et%20l'%C3%A9galit%C3%A9%20entre%20les%20sexes.pdf

[766] Observatoire national de l'image des femmes dans les médias, créé par Décret ministériel publiée au Bulletin officiel le 13 Octobre 2014. MFFSED avec Observatoire National de la violence à l'égard des femmes », mis en place par arrêté ministériel n° 2852.14 (7 Aout 2014), qui a modifié et complété l'arrêté ministériel N° 243.13 (29 avril 2013). En ligne : http://ll81-2-121-52-192-81.ll81-2.iam.net.ma/fr/lutte-contre-la-violence-et-la-discrimination-%C3%A0-l%E2%80%99%C3%A9gard-des-femmes/l%E2%80%99observatoire-national-de

[767] Observatoire national de la femme, décret n° 2-13-22 du 29 avril 2013 fixant les attributions et l'organisation du MSFFDS (B.O. n° 6148 du 02 mai 2013).

courroie de transmission entre plusieurs départements gouvernementaux, des associations et des organismes de la société civile, des groupements professionnels et des centres d'études et de recherche. Il a pour vocation d'assurer « un suivi permanent de l'image de la femme » telle qu'elle est véhiculée par les différents médias, de « lutter contre les stéréotypes basés sur le genre » et de « contribuer à l'amélioration et au développement de la culture de genre »[768]. Il a été institué, en sus de celui-ci, un Observatoire national de lutte contre la violence à l'égard des femmes (ONVEF)[769] chargé de l'élaboration et du suivi de la mise en œuvre de la stratégie nationale de lutte contre la violence fondée sur le genre et l'élaboration d'une base de données en la matière ainsi que sur les droits des femmes. Il est aussi chargé d'orienter les politiques publiques au regard des constats et conclusions qu'il dégage. Mais sa mise en place a été critiquée par la plupart des associations actives dans ce domaine questionnant les sources d'information sur lesquelles se base l'Observatoire. Mais, celui-ci se base, en fait, sur des données recueillies par les tribunaux, les établissements hospitaliers ainsi que des statistiques de la police et de la gendarmerie royale. Il recommande de renforcer la coordination institutionnelle entre les différents acteurs et de mettre en place des indices nationaux unifiés concernant le phénomène de la violence à l'égard des femmes.

C'est ainsi qu'après la seconde enquête sur la violence à l'égard des femmes en 2019, la Commission nationale pour la prise en charge des femmes victimes de violence (CNPCFVV), a été créée[770] pour assurer la communication et la coordination entre les divers acteurs intervenant pour lutter contre la violence fondée sur le genre et, ainsi,

[768] Zahra Zaoui, Mostafa Chanaoui et Fouad Ben Seddik, « Les dimensions sociales de l'égalité entre les femmes et les hommes : constats et recommandations ». Rapport de la Commission Permanente chargée des Affaires Sociales et de la Solidarité. Conseil Économique, Social et Environnemental. Auto-Saisine n°24 / 2016, à la p. 113. En ligne : https://www.cese.ma/media/2020/10/Rapport-Les-dimensions-sociales-de-l%E2%80%99%C3%A9galit%C3%A9-entre-les-femmes-et-les-hommes.pdf

[769] Observatoire national de la lutte contre la violence à l'égard des femmes (ONVEF) a été créé en 2015 comme mécanisme national qui réunit des partenaires institutionnels représentant les secteurs gouvernementaux impliqués dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes, ainsi que des collectifs et des chercheurs de centres d'étude et de recherche universitaire.
En ligne : https://social.gov.ma/observatoire-national-de-la-femme/

[770] Commission nationale pour la prise en charge des femmes victimes de violence (CNPCFVV), créée en septembre 2019 en vue de mettre en application les dispositions de la loi 103.13 relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes.
En ligne : https://social.gov.ma/le-comite-national-charge-des-femmes-victimes-de-violence/

contribuer au développement de mécanismes visant à améliorer les systèmes de soutien et prise en charge des victimes de violence.

Après avoir identifié les textes législatifs pertinents du Maroc ainsi que ses politiques publiques régissant la violence à l'égard des femmes, il est pertinent à présent de documenter la place du droit marocain par rapport au droit international et le degré d'influence de ce dernier sur le premier. Il s'agira d'évaluer comment les dispositions des conventions internationales auxquelles le Maroc a adhéré, sont accueillies dans sa législation interne.

Chapitre 2. Le Maroc et les instruments internationaux régissant la violence à l'égard des femmes en milieu de travail

Les estimations mondiales montrent que la violence à l'égard des femmes reste un phénomène dévastateur. L'Organisation mondiale de la santé a observé que la violence sexiste[771] « envahit tous les coins du globe, met la santé des femmes en danger, limite leur participation à la société et cause de grandes souffrances humaines »[772]. Les femmes en situation de vulnérabilité, subissent diverses formes de violence croisées que ce soit dans le cadre familial, dans l'espace public ou sur le lieu de leur travail. Une femme violentée, se sentant sans défense, est touchée dans sa dignité, son autonomie et sa sécurité.

De fréquence alarmante au Maroc, la violence à l'égard des femmes devient une préoccupation nationale. Signataire de la CEDEF, il s'est engagé à tout mettre en œuvre pour l'éradiquer en adoptant une législation en la matière et en modifiant les pratiques juridiques ou coutumières qui encouragent la persistance ou la tolérance des actes de violence. En tant qu'État signataire aussi du PIDESC[773], il se doit d'assurer l'effectivité des droits économiques et sociaux des femmes victimes de violence. Cependant, les Nations Unies ne disposent d'aucun moyen pour contraindre l'État marocain à mener à bien ces objectifs. Toutefois, le Maroc a initié au cours de la dernière décennie des réformes destinées à harmoniser la législation nationale avec les Conventions internationales auxquelles il fait partie. L'accent mis sur l'intégration nationale des normes de droits figurant dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH)[774] et la CEDEF, permet de percevoir l'effort fait par le Maroc pour la conformité du contenu de ses lois, politiques et programmes avec les normes internationales en matière de lutte contre toutes les formes de violence à l'encontre des femmes. Le Nouveau Modèle de Développement, conçu au Maroc, est considéré comme le fer de lance sur lequel le pays concentre toutes ses ambitions d'essor juridique, économique, social et culturel pour asseoir ses mutations

[771] World Health Organization, « Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner violence » (Geneva, World Health Organization, 2013), à la p. 38. En ligne : http://www.unhcr.org/sexual-and-gender-based-violence.html
[772] World Health Organization, « Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner violence », *Ibid*, à la p. 35.
[773] Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels [PIDESC], Résolution 2200A, (XXI) de l'Assemblée Générale. 16 décembre 1966, 993 R.T.N.U. 3, 136, art. 12 et 13.
[774] Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH), *supra* note 5.

législatives. En fait, il s'agit de mettre en place une nouvelle vision devenue nécessaire et un ensemble de stratégies pour corriger les dysfonctionnements juridiques dans la gouvernance des services de l'État[775].

Pour mesurer l'effectivité du droit encadrant la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail au Maroc, le recours au droit international servira de source pour en corriger les imperfections. La question se pose de savoir quel rapport l'ordre juridique marocain entretient-il avec le droit international des droits de l'Homme ? Mieux encore, quelles conséquences ces rapports peuvent-ils avoir sur l'effectivité des droits des femmes ? Bien que l'État marocain soit partie à la plupart des Conventions relatives aux droits de l'Homme, le droit marocain, arrive-t-il à remplir les conditions d'intégration du droit international dans l'ordre juridique interne ou est-il confronté à des obstacles lors de sa mise en œuvre ?

I. Les engagements internationaux du Maroc en matière des droits des femmes

Longtemps exclue des règles encadrant le comportement des salariés-es au sein de l'entreprise marocaine, la notion de la violence à l'encontre des femmes n'a été au centre des préoccupations de l'État marocain qu'à la fin du XXe siècle. Ainsi, une effervescence législative est apparue dans le domaine de la lutte contre la violence à l'égard des femmes et le pays a entamé l'adoption d'un corpus juridique en la matière. Il a aussi développé des actions et stratégies importantes au niveau institutionnel et des politiques publiques pour renforcer la protection juridique effective des femmes victimes de violence[776]. Mais, dans cette frénésie, on a l'impression que le législateur se sent obligé d'intervenir pour combler toute lacune dans le tissu juridique pour la lutte contre la violence sans prendre en compte la cohérence entre les différents textes juridiques, ce qui génère l'élaboration d'un éventail de textes juridiques éparpillés et contradictoires entre eux, que ce soit le Code pénal, le

[775] Abdessamad Matrab. Quelle est la place dédiée à l'éducation dans le Nouveau Modèle du Développement ? Université Ibn Tofail, Maroc, Revue Akofena, (2023) 1 : 005, à la p. 19. En ligne : https://www.revueakofena.com/wp-content/uploads/2023/10/Akofena-n%C2%B0005-Vol.1_Janvier-2022.pdf

[776] Charte de la réforme du système judiciaire, 1er sous-objectif, alinéa 62, à la p. 65, 2013. En ligne : http://www.abhatoo.net.ma/maalama-textuelle/developpement-economique-et-social/developpement-social/droit-et-justice/droit-et-justice-generalites/charte-de-la-reforme-du-systeme-judiciaire

Code du travail, etc[777]. Toutefois, l'efficacité de tout corpus juridique est jugée lors de sa mise en œuvre et de sa capacité à prévenir a priori des actes de violence et à les sanctionner a posteriori. L'efficacité à mettre fin à la violence sera donc évaluée en fonction de l'effectivité des règles juridiques adoptées à cette fin. La question de l'effectivité de la règle de droit à la protection présente un grand intérêt pour tout juriste. Elle est la condition nécessaire de l'existence de l'État de droit[778]. D'ailleurs, certaines organisations internationales comme l'Union Européenne (UE), l'Organisation des Nations Unies (ONU), le Fonds Monétaire International (FMI) et la Banque Mondiale conditionnent de plus en plus leur aide à l'effectivité de l'État de droit dans les pays récipiendaires dont le Maroc.

Dans ce contexte, une étude relative à l'effectivité du droit encadrant la lutte contre la violence revêt un intérêt pour le Maroc. En outre, l'État n'a pas d'autres choix que de mettre la problématique de la protection des femmes et de leurs droits au centre de sa gouvernance puisque sa légitimité se mesure par sa capacité à assurer cette protection. La création d'un climat de sécurité aux femmes dans le monde du travail ne pourrait que favoriser le développement du pays. Le Maroc a ainsi ratifié un grand nombre de conventions concernant les conditions du travail élaborées par des organisations internationales dont l'ONU, l'OIT, l'OMS, la Banque mondiale, le FMI, etc. La ratification de ces conventions ouvre la voie à un examen régulier de leur application dans les pays membres, au moyen des mécanismes de contrôle de l'OIT. Celle-ci insiste sur la reconnaissance du droit au travail comme droit fondamental et sur la nécessité de prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer les meilleures conditions dans ce domaine. La signature de la Déclaration des ODD et l'engagement du gouvernement fixent les orientations stratégiques et les actions prioritaires pour atteindre les objectifs, essentiellement ceux visant à autonomiser les femmes (Objectif 3) et à réduire les inégalités entre les sexes dans l'emploi.

L'adhésion du Maroc aux instruments internationaux lui impose l'obligation d'intégrer effectivement les dispositions de ces derniers dans l'ordre juridique interne « comme

[777] Danièle Lochak. Postface : Le droit face aux violences sexuelles et/ou sexistes, Danièle Lochak. Dalloz, 2021, à la p. 4. En ligne : https://hal.science/hal-03782717/file/Lochak_violences-postface_2021.pdf
[778] Henry Jean-Pierre, « Vers la fin de l'État de droit ? », R.D.P, 1977, à la p. 1207.

n'importe quelle autre norme de droit interne, vis-à-vis non seulement de toutes les autorités étatiques (…), mais encore des ressortissants de l'État »[779]. Dès lors, suite à ses engagements, le gouvernement a transposé plusieurs de ces obligations dans sa législation interne et dans ses politiques publiques dans le but d'harmoniser son arsenal juridique interne avec les normes internationales. Il a confirmé, ce faisant, sa volonté de respecter les accords internationaux auxquels il a adhéré et de se conformer aux recommandations et directives qui y sont énoncées. En revanche, un certain nombre d'analyses émanant d'organismes internationaux, tels que le BIT, la Banque mondiale ou le FMI, ont mis en évidence des conclusions sur la situation des femmes au Maroc et leurs conditions de travail ne répondant pas aux exigences des engagements internationaux. Ces conclusions déduisent, en effet, d'un manque de respect effectif des obligations internationales en la matière.

1.1 Les engagements du Maroc vis-à-vis de l'Organisation des Nations Unies sur la situation juridique des femmes

En tant qu'État-membre des Nations Unies, le Maroc a participé à tous les événements historiquement significatifs concernant les droits humains, telles que la ratification de certaines conventions internationales de l'ONU, dont la CEDEF. Il s'est engagé également au regard de la Déclaration et du Programme d'action de Pékin de 1995, dont l'objectif était d'identifier les différentes formes de la violence, d'en cerner les causes et de soutenir des mesures efficaces pour *prévenir et réparer* celles-ci[780]. En effet, la CEDEF a suscité, au début, beaucoup de débats et de controverses dans les pays musulmans, dont le Maroc, à cause de son caractère global et des mesures qu'elle préconise concernant les droits des femmes et celles pouvant naître de l'application ou de l'interprétation des dispositions de la convention, qui peuvent elles aussi, aller à l'encontre du référentiel religieux. Ainsi, le gouvernement marocain s'est déclaré disposé à appliquer les dispositions de la Convention à condition qu'elles n'aillent pas à l'encontre de la *Charia* islamique ou du Code marocain du statut personnel notamment celles relatives à l'égalité de l'homme et de la femme en ce

[779] Quoc Dinh, Nguyen; Dailler, Patrick & Pellet, Alain (2009). Le droit international public, L.G.D.J, Coll. Traités, 8e éd., à la p. 227.
[780] Garreffa, Franca. « Le dévoilement de la violence à travers des indicateurs de vulnérabilité », *Sociologie pratiques*, (2011) 1 : 22, à la p. 1.
En ligne : https://www.cairn.info/revue-sociologies-pratiques-2011-1-page-95.htm,

qui concerne les droits et responsabilités. Cela semble une restriction indue au champ d'application de la Convention, soit effectivement une réserve en droit international.

Toutefois, la mobilisation des ONG au niveau national ont joué un rôle considérable dans l'objectif de traiter les droits des femmes avec autant d'égard que l'ensemble des droits humains, d'accorder la même importance aux discriminations et aux formes de violence qu'elles subissent qu'aux atteintes subies par les hommes et de considérer les droits humains comme un tout indivisible et interdépendant. Comme le souligne Benradi,

> l'indivisibilité est une condition de la dignité et la conséquence de l'irréductibilité de la personne humaine (…) et toute discrimination est incompatible avec la dignité humaine, le développement, la paix, le bien-être de la société[781].

La reconnaissance de cette indivisibilité est la garantie de l'interdépendance entre les droits des femmes et des droits humains, le respect de ces derniers s'opposant à ce que soient violés les premiers, note Benradi[782].

La CEDEF a été complétée par l'adjonction d'un Protocole facultatif qui dispose dans son article 17 qu'un État qui adhère à la convention ne peut formuler de réserves[783], ce qui a obligé le Maroc à retirer, en 2008 puis en 2011, la majorité des réserves qu'il avait émises à l'encontre de certains articles de la Convention dont l'égalité des sexes et la revendication pour la femme de disposer d'elle-même. Il a justifié son action en l'inscrivant dans le référentiel religieux, en citant le *hadith* du prophète « les femmes sont les égales des hommes en droit ». Et en 2012, il a adhéré au Protocole facultatif de la CEDEF qui permet aux femmes lésées dans leurs droits de porter plainte auprès du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes après avoir épuisé tous les recours nationaux[784]. En 2015, un projet de loi portant approbation du Protocole facultatif à la CEDEF a été

---

[781] Benradi, Malika. Prospective « Maroc 2030 » Dynamique sociale et évolution des statuts des femmes au Maroc, Haut-Commissariat au Plan, 2006, à la p. 16. En ligne : https://www.hcp.ma

[782] Malika Benradi. Prospective « Maroc 2030 », *ibid.* à la p. 16

[783] En ligne : https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/protocol/text.htm

[784] Marie-Thérèse Chicha, Inégalités de genre et pratiques d'entreprise au Maroc. BIT, Genève, Document de travail no. 69, 2013, à la p. 88. En ligne : http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/protocol/text.htm
Fédération internationale des droits humains (FIDH). Maroc : Une avancée vers l'« Égalité sans Réserve ». Droits des femmes, Communiqué du 20.11.2012.
En ligne : http://www.fidh.org/Maroc-Une-avancee-vers-l-Egalite-12471

adopté à l'unanimité[785]. Cependant, le Maroc n'a toujours pas achevé son adhésion concrétisant l'entrée en vigueur du Protocole conformément au 4ème alinéa de l'article 15 de la CEDEF, qui dispose que l'adhésion *« s'effectue par le dépôt d'un instrument d'adhésion auprès du secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies ».* Durant la même année cependant, le Maroc a adopté le projet de loi n °126-12 portant approbation du Protocole facultatif au PIDCP. Selon les termes du Protocole, le Comité des droits de l'Homme peut recevoir les communications de personnes victimes de violations des droits énumérés par ce pacte, dont ceux touchant les travailleurs et travailleuses. Aussi, met-il à la charge des États parties l'obligation[786] de protéger les individus des « *actes commis par des personnes privées, physiques ou morales, qui entravent l'exercice des droits énoncés dans le Pacte* [...] »[787], de même qu'il leur fait obligation de prendre des mesures positives pour éviter les traitements cruels, inhumains ou dégradants[788]. L'État est donc responsable s'il « *tolère de tels actes ou s'abstient de prendre des mesures appropriées ou d'exercer la diligence nécessaire pour prévenir et punir de tels actes* [...]»[789]. Le Protocole affirme aussi que les États parties au présent Pacte s'engagent à respecter et à garantir aux individus les droits reconnus par ledit Pacte. Cette obligation ayant un caractère absolu et un effet immédiat, son non-respect ne saurait être justifié par des considérations politiques, sociales, culturelles ou économiques internes[790]. Le manque de moyens ou la lourdeur des réformes ne sauraient non plus être une justification des violations du texte[791]. Par conséquent, l'adhésion effective aux deux protocoles facultatifs de la CEDEF et du PIDCP confirme la volonté politique du Maroc de réformer son droit interne pour être en symbiose

---

[785] Le projet de loi portant approbation du Protocole facultatif à la CEDEF, adopté à l'unanimité, le 7 juillet 2015, par loi publiée au Bulletin officiel du 17 août 2015.
En ligne : https://morocco.unwomen.org/fr/actualites-evenements/actualites/2015/08/op-cedaw-maroc

[786] Nigel Rodley, « Engagement des États parties », *Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, *commentaire article par article*, sous la direction de E. Decaux, Economica, 2008, à la p. 120

[787] Comité des droits de l'Homme des Nations Unies, Observation générale No 31, La nature de l'obligation juridique générale imposée aux États parties au Pacte, 80ème session), U.N. Doc. HRI/GEN/1/Rev.7, 2004**,** par. 4, cité par Rodley, *ibid,* à la p. 129.

[788] Comité des droits de l'Homme des Nations Unies, Observation générale No 31, *ibid*.**.**

[789] Comité des droits de l'Homme des Nations Unies, Observation générale No 31**,** par. 8, *ibid.*, cité par Rodlley, à la p. 123.

[790] Comité des droits de l'Homme des Nations*,* par. 14, *ibid*., cité par Rodlley, aux pp. 126-127.

[791] Jean-Laurent Guillain, L'effet direct des conventions internationales en droit du travail devant le juge belge. État de la jurisprudence et perspectives, Droit international du travail, Mémoire de fin d'études UCLouvain, 2013, à la p. 9. En ligne :
https://www.academia.edu/39528968/L_effet_direct_des_conventions_internationales_en_droit_du_travail_devant_le_juge_belge_Etat_de_la_jurisprudence_et_perspectives

avec les normes et standards universels des droits de l'Homme, conformément au préambule de sa Constitution.

Le Maroc est également engagé dans l'agenda 2030 des Nations Unies pour le développement durable, auquel il a souscrit en 2015. Ainsi, pour la mise en œuvre de ce programme, le Maroc a adopté une approche axée sur la promotion des droits humains dont ceux des femmes visant à garantir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. La littérature fait d'ailleurs état des progrès réalisés par le Maroc en matière de valorisation du rôle et du statut des femmes, d'égalité et de parité des sexes, désormais considérés comme des facteurs déterminants du développement durable par la Constitution[792]. Un ensemble de lois et réformes ont ainsi été adoptées, de même qu'une politique publique intégrée garantissant l'égalité de genre, qui coordonne stratégies et programmes adoptés en faveur de la promotion des droits des femmes.

Au regard de ces tendances, la concrétisation des engagements du Maroc au titre de l'agenda de l'ONU relatif aux ODD à l'horizon 2030 semble aller vers la réalisation des objectifs[793]. Ainsi, certaines cibles ont été atteintes, telles que la réduction des inégalités sociales et de genre, la promotion de la croissance économique et de l'emploi décent pour les femmes[794].

Le contenu du Programme de développement durable à l'horizon 2030 atteste de ce que «le travail décent est à la fois un moyen et une fin du développement durable »[795], tout en protégeant les droits des travailleurs et des travailleuses et en respectant les normes environnementales et sanitaires conformément aux instruments internationaux, tels que les normes de l'OIT et de l'OMS et les principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits humains »[796].

---

[792] Jamal Taoudi et Khalid Nouri. Les objectifs du développement durable au Maroc : Défis et perspectives. Revue Internationale du Chercheur. (2021) 2 : 2, aux pp. pp : 789 – 802. En ligne : https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/1225161.pdf

[793] Ahmed Lahlimi Alami. « Examen national volontaire de la mise en œuvre des ODD ». Royaume du Maroc, Haut-Commissariat au plan, Rapport national 2020, à la p. 20. En ligne : https://www.hcp.ma/Rapport-National-2020-sur-la-mise-en-oeuvre-par-le-Royaume-du-Maroc-des-Objectifs-de-Developpement-Durable_a2592.html

[794] Jamal Taoudi et Khalid Nouri. Les objectifs du développement durable, *supra* note 787, à la p. 794.

[795] Rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, 105e session, 2016 (rapport 1(B)), Initiative sur l'éradication de la pauvreté : L'OIT et le Programme 2030, au para. 10.

[796] *Ibid.*, au para. 52

Aux termes de la définition adoptée par le Comité mixte OIT/OMS ce qu'il faut entendre par « santé au travail » lors de sa première session en 1950, l'objectif dans ce domaine doit être « de contribuer à promouvoir et à maintenir le plus haut degré de bien-être physique, mental et social dans toutes les professions »[797]. La réalisation de cet objectif requiert une appréciation des risques[798] et un système de gestion de la SST[799], ce qui est absolument essentiel pour une stratégie de prévention, aussi, de la violence à l'égard des travailleuses.

1.2 Les engagements du Maroc envers l'OIT et l'OMS

L'engagement du Maroc vis-à-vis des objectifs de développement durable (ODD) implique nécessairement une collaboration avec chacune de ces institutions OIT, OMS, le FMI et Banque mondiale. L'OMS étant un élément moteur pour renforcer le plaidoyer sur la santé comme facteur de développement, l'Organisation a élaboré une stratégie de coopération avec le Maroc, qui couvre la période 2017-2021[800]. Cette stratégie intervient dans une période de réformes concernant le système de santé marocain et s'aligne sur les ODD et les orientations stratégiques en matière de santé.

État-membre de l'OIT, le Maroc a ratifié plusieurs de ses conventions, dont certaines sont aujourd'hui effectives[801]. En revanche, la plus pertinente pour les fins de notre étude, la Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, n'est pas encore ratifiée. L'OIT apporte au Maroc son appui sur les axes d'intervention liés à sa mission, notamment dans les domaines concernant les organisations d'employeurs, la

[797] Comité mixte OIT/OMS de la santé au travail, lors de sa première session (1950), et révisée à sa douzième session (1995). En ligne : www.ilo.org/safework

[798] Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail, Genève, 2001 (ILO-OSH 2001), « une procédure consistant à évaluer les risques pour la sécurité et la santé qui découlent de dangers au travail», à la p. 23.

[799] La notion de la «gestion de la SST», définie dans ILO-OSH 2001 : « l'ensemble d'éléments liés ou interdépendants destinés à établir une politique et des objectifs de sécurité et de santé au travail, et à réaliser ces objectifs», aux pp. ix et 25.

[800] Organisation mondiale de la santé. Stratégie de Coopération Maroc-OMS 2017-2021, Bureau régional de la Méditerranée orientale, à la p. 6. en ligne : https://www.sante.gov.ma/Documents/2017/03/Strat%C3%A9gie%20de%20coop%C3%A9ration%20OMS_Maroc%202017_2021.pdf

[801] **Conventions et protocoles à jour non ratifiées par Maroc. En ligne :**

https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:102993

protection des travailleurs et travailleuses, y compris ceux et celles issus-es de la migration, la santé et sécurité au travail, les principes et droits fondamentaux au travail, la protection sociale et la promotion des Normes internationales du travail. En principe, c'est la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'OIT[802] qui a en charge d'effectuer des contrôles réguliers concernant l'application des conventions ratifiées, à la suite de quoi, elle formule des observations ou adresse des demandes directes aux États-membres chaque fois qu'un intérêt particulier ou des enjeux majeurs au sujet des droits fondamentaux, du développement durable ou de la santé sont en cause.

1.2.1 La Convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi

En 2019, dans le cadre de la Convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi[803], la Commission d'experts de l'OIT avait demandé au gouvernement marocain de lui fournir des informations sur toutes les mesures prises pour garantir aux femmes des conditions décentes de travail et pour lutter contre la discrimination de genre en emploi. Constatant la persistance de stéréotypes fondés sur le genre au sein de l'entreprise[804] malgré l'adoption par le Maroc d'une loi luttant contre cet état de fait[805], la CEACR a recommandé au gouvernement de renforcer sa politique en matière d'égalité entre hommes et femmes[806] et de rendre l'environnement de travail plus favorable à ces dernières. Par ailleurs, la Commission a aussi relevé les limites des dispositions législatives concernant la violence

[802] Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Rapport III (Partie A), Application des normes internationales du travail, Conférence internationale du Travail, 108e session, 2019, à la p. 454. En ligne : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_670150.pdf

[803] Convention n° 111(C-111). La discrimination (emploi et profession), 1958, Genève, 42ème session CIT. https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO

[804] OIT. Promouvoir l'emploi, protéger les personnes. Observation (CEACR) - adoptée 2018, publiée 108ème session CIT (2019), *Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958* – Maroc. https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3780436:NO

[805] Loi n° 79-14 du 21 décembre 2017 relative à l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination. Bulletin Officiel, 2018-02-01, n° 6644, aux pp. 397-400. https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=fr&p_isn=106449&p_country=MAR&p_count=658&p_classification=05&p_classcount=14

[806] OIT. Promouvoir l'emploi, protéger les personnes, 108e session, 2019, *supra* note 72.

et le harcèlement à l'égard des femmes au travail. Dans son Rapport de 2019[807], la CEACR rappelle que les dispositions du Code pénal et du Code du travail doivent être renforcées pour inclure le harcèlement sexuel sous ses deux formes « harcèlement sexuel *quid pro quo* et le harcèlement en raison d'un environnement de travail hostile, ainsi que des dispositions assurant une protection contre d'éventuelles représailles »[808]. Elle a invité le gouvernement marocain à prendre des mesures concrètes de prévention et de sanction.

La Commission note toutefois, dans son rapport annuel de 2020[809], que malgré l'extension de la définition du harcèlement sexuel dans le Code pénal, le Maroc devrait inclure aussi dans le Code du travail, des dispositions définissant et interdisant le harcèlement sexuel sous toutes ses formes et prévoir des mesures de prévention et de sanction de ces agissements. Elle remarque qu'en vertu des dispositions de la loi 103-13, les sanctions encourues sont minimes, sauf en cas de harcèlement par un collègue de travail ou une personne ayant autorité, et, encore, l'auteur doit-il « persister à harceler » pour que le harcèlement sexuel soit qualifié en tant que tel. Elle rappelle également qu'en général les poursuites pénales ne suffisent pas à éliminer le harcèlement en raison du caractère sensible de cette question et de la charge de la preuve qui est difficile à apporter pour la victime, notamment s'il n'y a pas de témoin, ce qui est souvent le cas. Elle demande enfin au gouvernement de fournir des informations sur les activités de l'Observatoire national de lutte contre la violence à l'égard des femmes ainsi que sur toute mesure prise, en collaboration avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, en vue de sensibiliser les travailleurs, les employeurs et le public en général à cette question.

Sur le plan de la santé et de la sécurité, l'OIT a consenti des efforts continus à la promotion des normes de santé et de sécurité au travail. Dans un rapport publié par l'OIT en 2019[810], la composante santé et bien-être des travailleurs constitue l'une des finalités des stratégies

---

[807] OIT. Demande directe (CEACR) – Maroc, adoptée en 2018, publiée 108ème session CIT (2019) concernant la Convention (n° 111) sur la discrimination (emploi et profession), 1958. https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3780440:NO

[808] OIT. Demande directe (CEACR), *ibid.*

[809] Demande directe (CEACR) - adoptée 2020, publiée 109ème session CIT (2021), Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 - Maroc (Ratification: 1963). En ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4051752:NO

[810] OIT. La sécurité et la santé au cœur de l'avenir du travail: Mettre à profit 100 ans d'expérience,18 avril 2019, 83 p. En ligne : https://www.ilo.org/safework/events/safeday/WCMS_687619/lang--fr/index.htm

de développement durable. Grâce aux efforts déployés dans ce domaine, le Maroc a réalisé des avancées considérables, même s'il demeure encore confronté à un ensemble de défis.

1.2.2 Convention n° 155 sur la santé et la sécurité et le système de Santé et sécurité au travail au Maroc

Au même titre que les volets économique, social et environnemental, la santé et la sécurité au travail (SST) constituent un pilier du développement durable, un droit fondamental reconnu à tous les travailleurs et toutes les travailleuses au Maroc et un élément clé de leur protection dans le milieu de travail. Les conditions de santé et de sécurité au travail sont, de fait, les critères de base pour l'instauration d'un travail décent. En effet, la garantie de santé et de sécurité au travail tire sa légitimité de la Constitution[811], qui tend à rendre effectif l'accès à tous et à toutes aux droits aux soins médicaux, à la protection sociale, au droit à la sécurité sociale, ainsi qu'au régime des accidents du travail et des maladies professionnelles. À ce sujet, les conventions ratifiées en matière de travail, et les directives de l'OIT constituent des sources d'inspiration pour la législation marocaine ; elle a d'ailleurs consacré tout un chapitre à la santé et à la sécurité au travail dans son Code du travail[812]

L'harmonisation des législations nationales avec les conventions internationales relatives à la SST reflète le degré de l'engagement du Maroc dans une perspective internationale de droit social, sachant que l'OIT a adopté un ensemble de textes visant à renforcer la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et travailleuses sur les lieux de travail, dont les principales sont : la Convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs[813], la Convention n° 161 sur les services de santé au travail[814], la Convention n° 187 sur le

[811] Dahir n° 1-11-91 du 29 juillet 2011 portant promulgation du texte de la Constitution, art. 31 et 71, *supra* note 493.
[812] Code du travail marocain, Loi n° 65 – 99 de décembre 2003, *supra* note 580
[813]Convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs en milieu du travail (1950), 1981. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
[814] Convention n° 161 sur les services de santé au travail, 1985. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312306:NO

cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail[815] et enfin, la Recommandation n° 197 sur le cadre promotionnel sur la sécurité et la santé au travail[816].

Le Maroc a ratifié la Convention n° 187 de l'OIT portant sur le cadre promotionnel pour la santé et la sécurité au travail[817], basée surtout sur le principe de la prévention en milieu de travail. Mais, cette Convention n'a pas encore une portée large et sa conformité avec les textes nationaux reste encore faible, vu que le Maroc n'a pas encore ratifié la Convention n°161 sur les services de santé au travail[818], ni celle n°155 sur sécurité et santé au travail[819] qui élargit la notion de santé au travail aux incidents physiques et mentaux liés aux conditions de travail et qui affectent la santé des travailleurs dans toutes les branches de l'activité économique. Ainsi, les salariés-es de la fonction publique, du secteur agricole, des petites entreprises, les indépendants et les artisans ne bénéficient pas d'un système national déterminant pour la santé au travail au Maroc. De même, les textes législatifs existants ignorent les risques affectant la santé mentale des salariés-es dans les milieux de travail. De fait, et souvent en droit, les travailleuses sont exposées à diverses formes de violence qui présentent des risques pour leur santé dans les secteurs non ou mal couverts par des systèmes de protection sociale ou des droits de sécurité sociale au Maroc, comme

[815] Convention n° 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187

[816] Recommandation n° 197 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312534,en:NO

[817] Convention n° 187 de l'OIT sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006. Ratifiée par le Maroc en juin 2019. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187

[818] **Convention n° 161 sur les services de santé au travail, 1985, entrée en vigueur : 17 févr. 1988. En ligne :**

https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312306:NO

[819] **Convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, entrée en vigueur *:* août 1983. En ligne :** https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312300:NO

le secteur informel, tel que celui de l'agriculture, de l'artisanat, du travail domestique, etc.[820]

En écho à ses engagements internationaux avec l'OIT et surtout au regard de la Convention n° 187, le ministère du Travail marocain a élaboré, en partenariat avec les acteurs sociaux et les parties prenantes composées entre autres de la société civile, de représentants syndicaux et de représentants des entreprises, le Plan national de santé et sécurité professionnelle (2020-2024)[821]. Ce plan s'articule autour du développement d'un système national de la sécurité et la santé professionnelle et la promotion de la culture de la prévention pour toutes les catégories des travailleurs[822]. Il vise à améliorer l'environnement du travail de manière à préserver la santé physique et mentale des travailleurs. La mise en place de ce Plan vient prévenir les risques au travail et protéger les travailleurs contre les maladies professionnelles à l'instar des accidents de travail[823], lesquelles jusqu'à récemment étaient hors du champ de la protection sociale en contravention des principes et recommandations de la Convention 102 de l'OIT ratifiée par le Maroc[824].

Toujours dans le cadre de la santé et la sécurité des travailleurs, le Code du travail marocain prévoit la création d'un Comité de sécurité et d'hygiène dans « toute entreprise ayant au moins 50 salariés »[825], mais, rares sont les entreprises qui respectent cette clause. De manière générale, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures appropriées pour préserver la santé, la sécurité et la dignité de ses salariés en leur garantissant des conditions de travail favorables. En définitive, en tant que pays émergent qui s'engage à atteindre les

---

[820] **Recommandation n° 202 sur les socles de protection sociale et les Objectifs de développement Durable de l'ONU, 2012, du BIT.**

En ligne : https://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/legal-advice/WCMS_206135/lang--fr/index.htm

[821] EcoActu. Plan national de santé et sécurité professionnelle (2020-2024).
En ligne : https://www.ecoactu.ma/plan-national-sante-et-securite-au-travail-une-premiere-au-maroc/
[822] Ahmed Lahlimi. Examen national volontaire de la mise en œuvre des ODD. *supra* note 196, à la p. 101.
[823] Mariem Khaili, Santé et Sécurité en Droit Social marocain : état des lieux et défis, Lex Social, (2019) 9 : 2, Université Abdelmalek Essadi Tanger, Maroc, à la p. 611.
[824] Avis du Conseil Économique Social et Environnemental « La protection sociale au Maroc, Revue, bilan et renforcement des systèmes de sécurité et d'assistance sociales», 2018, p.19. En ligne : https://www.cese.ma/media/2021/02/Avis_CESE-Sante_et_securite_au_travail.pdf
[825] Comité de sécurité et d'hygiène, Loi no 65- 99, B.O du 6 mai 2004. Code du travail (art. 336 et 337).

objectifs de développement durable d'ici 2030, le Maroc renforce les structures santé et sécurité au travail et promeut la culture de la prévention pour garantir le développement économique du pays dans tous les secteurs.

1.2.3 Conventions n° 138 et nº 182 concernant le travail domestique et l'âge minimum dans cet emploi et la loi marocaine nº 19-12

Toujours au sujet de l'application des normes internationales du travail[826], le Maroc a ratifié la Convention n° 138[827] sur l'âge minimum d'embauche, or, la CEACR rapporte que, selon la Confédération syndicale internationale (ci-après CSI)[828], le travail des filles de moins de 15 ans est courant dans les secteurs informels de l'agriculture et de l'artisanat au Maroc et n'est pas couvert par les dispositions du Code du travail[829] et, par conséquent, de l'application de l'âge minimum d'admission au travail. Par ailleurs, l'emploi des filles de moins de 15 ans touche un autre secteur traditionnel encore plus vulnérable à la violence et au harcèlement, celui du travail domestique.

La Commission rappelle au gouvernement que la Convention n° 138 s'applique à tous les secteurs d'activité économique y compris les secteurs informels, artisanal et agricole et à toutes les formes d'emploi ou de travail[830]. Dans le cadre de sa recherche sur les travailleuses domestiques au Maroc, *Human Rights Watch* avait relevé, en 2012, qu'un nombre de filles de moins de 15 ans, travaillaient comme domestiques[831] dans des conditions très précaires et étaient soumises à des abus de la part de leurs employeurs ; et fréquemment maltraitées[832].

---

[826] Rapport de la CEACR. Application des normes internationales du travail, Conférence internationale du Travail, 108e session, 2019, OIT, 783 p. En ligne : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_670150.pdf

[827] Convention no 138 (C138) – Age minimum d'admission à l'emploi. 1973. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312283,fr:NO

[828] Rapport de la CEACR, *supra* note 824, à la p. 344

[829] Code du travail marocain, art. 3, *supra* note 580.

[830] Rapport de la CEACR, *supra* note 819, à la p. 344.

[831] Human Rights Watch Report "Lonely Servitude: Child Domestic Labor in Morocco,", November 15, 2012. En ligne : https://www.hrw.org/report/2012/11/15/lonely-servitude/child-domestic-labor-morocco

[832]Hamza Mekouar. "Thousands of Moroccan girls work as 'slave' maids instead of going to school," Theirworld, April 26, 2018. En ligne : https://theirworld.org/news/morocco-thousands-girls-work-as-maids-instead-of-being-in-school-child-slavery

Subissant plusieurs formes de violence, les abus dont les travailleuses domestiques font l'objet, étaient invisibles aux yeux de la société et jusqu'il n'y a pas si longtemps, aux yeux de la loi aussi. Exclues de l'application du Code du travail, ces travailleuses n'avaient pas de droits légaux en termes de salaire minimum, d'horaires de travail, ni de jours de repos. Sous-payées et surexploitées, leurs employeurs ne risquaient rien. Pour remédier à cette lacune juridique, le gouvernement a adopté, en 2017, une loi qui consacre les droits des travailleuses domestiques et réglemente les conditions de leur travail[833] ; exigeant des contrats de travail avec un seuil minimum salarial, une limite des heures de travail quotidiennes et une garantie de congés payés. La loi prévoit également des sanctions à l'encontre des employeurs qui enfreindraient ces dispositions, lesquelles vont de l'amende jusqu'à des peines de prison en cas de récidive[834].

Ainsi la loi 19-12, en faisant basculer le secteur du travail domestique de l'informel au formel, définit désormais la relation salariées et employeurs et ce, en vue de leur assurer une protection sociale et de les faire bénéficier des droits économiques et sociaux tout en interdisant les activités qui peuvent porter préjudice à leur santé et sécurité. Ayant également pour objectif de lutter contre l'emploi des filles de moins de 15 ans, la loi 19-12 fixe l'âge minimum des travailleuses domestiques à 18 ans[835], avec une période de transition de cinq ans durant laquelle celles âgées de 16 à 18 ans pourront travailler, avec l'autorisation écrite de leurs tuteurs. Cette dernière disposition a été vivement critiquée par un collectif d'ONG marocaines qui s'opposent au travail des mineurs de moins de 18 ans et revendiquent la nécessité d'harmoniser la loi 19.12 avec les dispositions de la loi 27-14 interdisant l'exploitation de tout mineur dans le travail domestique « car c'est un travail forcé[836], une servitude et de l'esclavage »[837], voire, une violence physique et morale. De

[833] Loi 19-12 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques, prévue dans l'art. 4 du Code du travail, adoptée le 2016-08-10, Bulletin officiel, 2017-10-05, n° 6610, pp. 1038-1041. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/105362/128832/F-1170153818/MAR-105362.pdf
[834] Loi 19-12, Art. 23, *ibid.*
[835] Loi 19-12, art. 6 « l'âge minimal d'accès au travail domestique à 18 ans ». Convention n° 138 sur l'âge minimum, 1973 (ratification: 2000), *supra* note 831.
[836] Loi 19-12, art. 7. *ibid*.
[837] Loi 27-14 du 25 août 2016 relative à la lutte contre la traite des êtres humains, interdisant l'exploitation de tout mineur dans le travail domestique au Maroc, promulguée par le dahir no 1-16-104 du 18 juillet 2016

son côté, la CEACR rappelle au gouvernement marocain que la Convention n° 182[838] considère tout travail accompli par des adolescentes de moins de 18 ans, dans des conditions assimilables à l'esclavage, doit être éliminé.

Certaines limites de la loi 19-12 relative à l'âge minimum des travailleuses domestiques par rapport aux dispositions du Code de travail sont à signaler, à savoir que même les travailleuses domestiques adultes travaillent 48 heures par semaine, alors que le Code du travail prévoit un maximum de 44 heures pour les autres secteurs. Autre limite, le salaire minimum des travailleuses domestiques ne représente que 60 % du salaire minimum garanti par le Code du travail. Les employeurs justifient cet écart par le fait qu'ils offrent le logement et la nourriture à leurs employées, ce qui représente pour eux, 40% de frais. L'OIT autorise les paiements en nature, mais précise qu'ils devraient être limités, afin que le paiement monétaire puisse garantir un niveau de vie décent aux travailleuses et à leurs familles. Malgré les limites de la loi, l'une des franges des travailleurs parmi les plus vulnérables au Maroc, qui a longtemps été victime de violence, discrimination et exclusion, est désormais protégée par la loi. Et pour rendre cette loi effective, le gouvernement marocain a adopté deux décrets d'application[839], ainsi que des mécanismes qui permettront, notamment, aux inspecteurs du travail d'effectuer des vérifications à domicile chez les employeurs[840].

Le Maroc avait déjà adopté le Programme national de lutte contre le travail domestique des filles mineures dans le cadre du programme multisectoriel de lutte contre les formes de violence fondées sur le genre par l'autonomisation des femmes et des filles au Maroc, mis en œuvre en collaboration avec le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et l'OIT[841]. Il a aussi organisé la formation de 50 inspecteurs du travail[842] en

---

[838] Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants, l'art. 3 a) et d), *supra* note 193.
[839] Art. 3 et 6 de la loi 19-12, *Décret n° 2-17-356 du 27 septembre 2017 complétant la liste des travaux dans lesquels il est interdit d'employer les travailleuses et travailleurs domestiques âgés entre 16 à 18 ans. Décret n° 2-17 355 du 31 août 2017 fixant le modèle du contrat de travail domestique.* En ligne : https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=fr&p_isn=105362&p_count=1&p_classification=22
[840] Benchemsi, Ahmed. Le monde « Au Maroc, les travailleuses domestiques ont enfin des droits », publié le 09 aout 2016.
[841] CEACR (Observation) - adoptée 2011, publiée 101ème session CIT (2012). Convention no 182 sur les pires formes de travail des enfants, Maroc, art. 1. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:2700618
[842] CEACR (Observation), projet OIT/IPEC/PAMODEC, *ibid.*

matière de travail domestique, en vue d'encadrer en plus la réglementation de ce type d'emploi.

1.3 Les engagements du Maroc vis-à-vis du FMI et de la Banque mondiale

Le FMI reste profondément attaché à l'égalité des sexes en matière d'emploi et encourage les pays membres à allouer, dans leurs politiques, un budget sensible au genre en faveur des femmes pour transformer les objectifs en mesures concrètes[843]. Le Maroc figurant parmi les États-membres du FMI, celui-ci a émis en 2019 un rapport révélant que « le taux d'activité des femmes [était] très bas »[844] et qu'« il [fallait] encourager leur participation au marché du travail afin de stimuler l'économie du pays »[845], tout en leur assurant protection et sécurité.

À l'action du FMI en faveur de la promotion d'une croissance économique durable s'ajoutent des réformes structurelles lancées par la Banque mondiale pour la mise en œuvre de « plans d'ajustement structurel »[846] pour permettre aux pays touchés par une crise économique d'en sortir. Ces politiques d'ajustement structurel qui se sont traduites par la mise en place de réformes économiques et sociales, adoptées par le Maroc à la demande de la Banque mondiale et du FMI, étaient une condition préalable à l'octroi de leur aide financière au pays. Elles ont eu un impact négatif pour les femmes puisqu'elles ont eu pour conséquence un ralentissement du progrès des femmes en matière d'emploi[847] dû à

---

[843] Antoinette Sayeh, Jiro Honda, Carolina Renteria et Vincent Tang, « FMI, Féminiser la reprise : établir les budgets en tenant compte des femmes », article du 5 mars 2021
En ligne : https://www.imf.org/fr/News/Articles/2021/03/05/blog-engendering-the-recovery-budgeting-with-women-in-mind

[844] Rapport du FMI No. 19/102 en 2019. Consultations de 2019 au Titre de l'article IV au Maroc.
https://www.imf.org/fr/News/Articles/2019/04/02/pr19102-morocco-imf-staff-completes-2019-article-iv-consultation-first-review-pll-arrangement

[845] Comment stimuler, et non freiner, la croissance mondiale, Intervention de la directrice générale du FMI, 2019. https://www.imf.org/fr/News/Articles/2019/06/06/blog-how-to-help-not-hinder-global-growth

[846] Najib Akesbi, Programmes « d'ajustement structurel » du FMI. Journal Africa Development / Afrique et Développement, CODESRIA, (1985) 10 :1/2, aux pp. 101-121. En ligne : https://www.jstor.org/stable/24487208

[847] Manuel Domergue, « Les politiques d'ajustement structurel sont la clé de la croissance et de la prospérité pour les pays en voie de développement », dans : Les économoclastes éd., *Petit bréviaire des idées reçues en économie*. Paris, La Découverte, « Poche / Essais », 2003, aux pp. 73-81. En ligne : https://www.cairn.info/petit-breviaire-des-idees-recues-en-economie--9782707144508-page-73.htm.
Habib El Malki et Abdelali Doumou, « Les dilemmes de l'ajustement » in LE MAROC ACTUEL, Jean-Claude Santucci, IV - État et changement social : tensions et nouveaux enjeux, Institut de recherches et d'études sur les mondes arabes et musulmans, 1992, aux pp. 313-323.
En ligne : https://books.openedition.org/iremam/2433?lang=en

l'abandon partiel du « féminisme d'État » qui se définissait comme « une politique officielle du gouvernement afin de réaliser l'émancipation des femmes et l'égalité de genre dans toutes les sphères de la société »[848]. Ce sont aussi les femmes qui ont le plus souffert de ces réformes économiques et sociales.

De son côté, la Banque mondiale en partenariat avec le Maroc pour la période 2019-2024 a pour objectif de promouvoir la cohésion sociale en améliorant les conditions de l'emploi et en réduisant les disparités sociales[849]. Cette stratégie définit les domaines prioritaires sur lesquels la Banque mondiale concentrera son appui pour accompagner le développement du Maroc, développement qui doit prendre en compte le genre et la participation citoyenne. Elle considère que la ventilation des informations relatives à l'emploi fournit une base permettant de connaître le comportement et les conditions de travail des travailleurs. Elle en déduit que, malgré les réformes législatives, le cadre légal et réglementaire mis en place par le gouvernement en faveur des femmes n'a pas encore été suffisamment renforcé, ce qui constitue un réel frein pour la promotion de la question du genre. Les femmes continuent d'être victimes de graves discriminations, de violence et de harcèlement au travail, et sont également confrontées à des défis en matière de santé et de sécurité[850]. Toutefois, les réformes juridiques et réglementaires peuvent servir de catalyseur pour améliorer la vie des femmes au travail, diminuer les emplois précaires et surtout faire des femmes, une actrice essentielle pour le développement économique[851].

[848] Moha Ennaji. Steps to the Integration of Moroccan Women in Development. British Journal of Middle Eastern Studies, (2008) 35:3, à la p. 341. En ligne : https://www.researchgate.net/publication/232854107_Steps_to_the_Integration_of_Moroccan_Women_in_Development

[849] La Banque mondiale au Maroc. En ligne : https://www.banquemondiale.org/fr/country/morocco

[850] La Banque mondiale. « Les Femmes, l'Entreprise et le Droit », 2021, 50 p. Youssef Taha. Inclusion économique des femmes : le Maroc 115e au niveau mondial, 3e au Mena. En ligne : https://womeninbusiness.ma/2021/02/24/inclusion-economique-des-femmes-le-maroc-115e-au-niveau-mondial-3e-au-mena/

[851] Gladys Lopez-Acevedo, Gordon Betcherman, Ayache Khellaf et Vasco Molini. Paysage de l'emploi au Maroc :Abrégé : Recenser les obstacles à un marché du travail inclusif. Pleins feux sur le développement international. Groupe de la Banque mondiale. 2021, à la p. 17. En ligne : https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/35075/211678ovFR.pdf

La législation du travail est rigide. Le pays devrait réformer sa réglementation du marché du travail en vue de protéger les travailleuses de manière adéquate[852]. Comme le soulignait la Banque mondiale :

> Les différences entre les hommes et les femmes sont particulièrement difficiles à éliminer lorsqu'elles résultent d'une codification rigide des rôles dévolus aux hommes et aux femmes et des normes sociales - notamment les normes dictant qui est responsable des soins à la famille et des travaux ménagers et définissant les domaines d'études et les aspirations « acceptables » pour les femmes et pour les hommes.[853]

Quant au FMI, il conclut que, pour accroître la participation des femmes à la vie active, il est essentiel de continuer à assurer un bon climat du travail, notamment grâce à une meilleure gouvernance et à une amélioration des conditions du travail[854].

En 2018, lors d'une conférence qui s'est tenue au Maroc sur le thème « Opportunités pour tous : croissance, emploi et inclusion dans le monde arabe », organisée conjointement par le gouvernement marocain, le FMI, le Fonds arabe pour le développement économique et social (FADES) et le Fonds monétaire arabe (FMA)[855], ceux-ci ont déclaré :

> (…) Cette région a la possibilité de cultiver les talents de ses femmes et de profiter de la reprise économique mondiale pour accélérer les réformes et doper la croissance.

La Conférence a été l'occasion pour les décideurs, les représentants des entreprises et de la société civile de débattre des politiques à adopter et des mesures à prendre pour leur mise en œuvre en vue de permettre une croissance plus inclusive en mettant en place des

---

[852] David Lipton. Faciliter la transformation économique au Moyen-Orient et en Afrique du Nord. London School of Economics, mardi 13 novembre 2012, Département de la communication du FMI, Relations publiques. En ligne : https://www.imf.org/fr/News/Articles/2015/09/28/04/53/sp111312

[853] Marie-Thérèse Chicha, Inégalités de genre et pratiques d'entreprise au Maroc, BIT, Genève, 2013, à la p. 25. En ligne : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---ilo-algiers/documents/publication/wcms_242346.pdf

[854] Le Conseil d'administration du FMI achève les consultations de 2017 au titre de l'article IV avec le Maroc. En ligne : https://www.imf.org/fr/News/Articles/2017/12/14/pr17497-imf-executive-board-concludes-2017-article-iv-consultation-with-morocco

[855] Wafa Amr. Déclaration du Fonds monétaire international, du Fonds arabe pour le développement économique et social et du Fonds monétaire arabe à l'issue de la conférence sur la promotion de la croissance, de l'emploi et de l'inclusion dans le monde arabe, Département de la communication du FMI, 2018. En ligne :https://www.imf.org/fr/News/Articles/2018/01/30/pr1831-statement-by-imf-arab-fund-for-economic-and-social-development-and-arab-monetary-fund

dispositifs de protection sociale et en renforçant les droits des femmes dans le sens de leur autonomisation[856]. Selon Chicha, la Banque mondiale avait déjà, dans un rapport en date de 2012[857], confirmé l'importance du rôle des femmes dans le développement économique:

> Lorsque la main-d'œuvre féminine est sous-employée ou mal utilisée, en raison de la discrimination à l'encontre des femmes sur les marchés et dans le cadre des institutions érigées par la société qui les empêche (…) de pouvoir exercer certaines professions au même titre que les hommes - des pertes économiques s'ensuivent.

Allant dans le même sens, le FMI déclare que les femmes apportent de nouvelles compétences en intégrant le marché du travail. Mais si leur inclusion présente un avantage économique certain, elle a un impact non moins certain sur les interactions sociales, d'où la nécessité d'assurer leur protection en leur garantissant la sécurité dans l'espace public et privé. Toutefois, malgré des avancées ambitieuses, d'importants écarts entre les sexes subsistent en raison des normes sociales affectant la façon dont les hommes et les femmes interagissent sur le lieu de travail[858]. Si, sous l'influence du droit international, il est acquis, pour la plupart des pays, que des droits humains ont un effet direct sur l'état de droit au niveau national, il n'en va pas de même pour l'application à l'interne des conventions internationales consacrant des droits sociaux et culturels sous l'angle particulier du droit du travail. En effet, les droits de l'Homme servent de base pour les règles du droit du travail et de la protection sociale des travailleuses. Ainsi, pour tenter de déceler la nature des rapports de genre, l'observation de la réalité nous permet de regarder les rapports existant entre le droit international et le droit interne marocain.

De ce fait, les normes du droit international présentent une sérieuse épreuve pour les normes du travail au Maroc. D'où l'importance d'analyser ces considérations et leurs implications sur le système des normes sociales dans l'État marocain. Il s'agit d'appréhender le droit encadrant la lutte contre la violence au travail en corrélation avec les effets du droit international. Nous essayerons de voir comment le droit international pourrait créer des tensions entre le droit interne et l'application des

[856] Wafa Amr. Déclaration du FMI, du FADES et du FMA, *ibid*.
[857] Marie-Thérèse Chicha, Inégalités de genre et pratiques d'entreprise au Maroc, *supra* note 845, à la p. 6.
[858] Christine Lagarde. The importance of diversity, not just gender but also ethnic and cultural, for the economic performance of large companies across multiple industries. McKinsey Global Institute, 2018.

engagements internationaux du Maroc. En fait, nous analyserons certains aspects du droit international en liaison avec leurs répercussions sur le droit interne du travail.

II. Les considérations nationales par rapport aux contraintes internationales pour la lutte contre la violence au travail

Le Maroc, en tant que signataire des Conventions internationales de l'ONU et de l'OIT[859], s'est engagé à respecter un certain nombre d'instruments internationaux relatifs aux droits humains incluant les droits des femmes. Comme nous l'avons déjà mentionné, le préambule de la Constitution marocaine « accorde aux conventions internationales dûment ratifiées par lui, [...], la primauté sur le droit interne, et harmonise en conséquence les dispositions pertinentes de sa législation nationale »[860]. La valeur juridique contraignante de cette affirmation reste toutefois à démontrer dans sa mise en œuvre par le législateur, l'administration et le juge si on se fie aux critiques formulées dans la littérature[861].

Ainsi, tout en relevant que l'arsenal législatif existant au Maroc fait écho aux normes internationales de travail, Filali Meknassi relève que,

> l'appréciation de la conformité du droit interne avec les conventions internationales ne doit pas se limiter au rapprochement de leurs dispositions, mais chercher aussi à appréhender leur mise en œuvre pratique et la cohérence globale des politiques déployées à cet effet[862].

En traitant de la question de la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail au Maroc à la lumière de la dimension internationale, notre intérêt porte sur la manière dont

---

[859] ONU. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la Déclaration de l'OIT sur les principes et les droits fondamentaux au travail.

[860] Dahir n° 1-11-91 du 29 juillet 2011 portant promulgation du texte de la Constitution du Maroc 2011, Préambule, *supra* note 493.

[861] Abdelaziz Nouaydi, L'indépendance et l'impartialité du système judiciaire - Le cas du Maroc, Réseau euro-méditerranéen des droits de l'Homme (REMDH), 2008, à la p. 8. En ligne : https://euromedrights.org/wp-content/uploads/2018/03/MORROCO-The-Independence-and-Impartiality-of-the-Judiciary-FR.pdf

[862] Rachid Filali Meknassi, «Examen du code du travail à la lumière des normes internationales du travail». Colloque national, « le Code du travail après dix ans de son entrée en vigueur, entre les exigences du développement économique et la garantie du travail décent », projet de rapport de l'atelier n° 01 Code du travail et relations individuelles du travail, Ministère de l'Emploi et des affaires sociales, Maroc, 22-23/09/2014, à la p. 7. En ligne : http://www.justicemaroc.org

le Code du travail met en œuvre les normes internationales ratifiées et leur intégration dans l'ensemble de l'ordre juridique national.

Membre de la communauté internationale, le Maroc a participé, à ce titre, aux débats portant sur les droits des femmes. Il a adhéré à certaines propositions et en a refusé d'autres en raison de la confrontation entre les valeurs internationales en matière des droits des femmes et celles issues de la religion, de la tradition et de la culture nationales. Dès lors, même en sachant que les conventions internationales sont en train d'avoir progressivement un effet direct, au cours des dernières années, sur la pratique juridique au Maroc, il n'en reste pas moins que c'est une question juridiquement sensible car elle se situe au point d'intersection de la pratique souveraine nationale et du progrès social et économique.

2.1 Les contraintes du droit interne par rapport au droit international

Conformément à ses engagements internationaux en vertu des conventions fondamentales des droits de l'Homme, le Maroc a entrepris la mise en place de mécanismes nationaux pour la protection des droits de l'Homme et partant, ceux des femmes. Si la dynamique s'est traduite par des réformes, aussi bien sur le plan législatif que politique, pour combattre les discriminations et violence basées sur le genre, des déséquilibres et insuffisances perdurent et des champs d'études restent ouverts pour consolider et généraliser la protection des droits des femmes. Aussi, après un diagnostic des textes juridiques existants, certaines questions portant notamment sur l'adhésion à la Convention sur la violence et le harcèlement à l'égard des femmes dans la société et particulièrement dans le monde du travail font encore objet de clivage et de débat sociétal entre les parties concernées. Par ailleurs, l'interaction du Maroc avec les mécanismes onusiens des droits de l'Homme se révèle dans son obligation à soumettre des rapports initiaux et périodiques aux organes de traités[863] dans le cadre du mécanisme de l'Examen Périodique Universel (ci-après EPU), à l'issue duquel l'État reçoit des recommandations qu'il devra mettre en œuvre avant l'examen suivant. Cette interaction s'est manifestée par la contribution du Maroc à la consolidation du cadre normatif international des droits de l'Homme en mettant en place

[863] Les organes de traités sont les comités qui observent la mise en œuvre des principaux traités internationaux sur les droits de l'Homme à travers la soumission de rapports périodiques.
En ligne : https://didh.gov.ma/index.php/fr/cooperation-internationale/les-nations-unies/

un plan de suivi de la réalisation[864] des recommandations onusiennes. En somme, la vision stratégique du Plan d'Action national en matière de Démocratie et Des droits de l'Homme (ci-après PANDDH) s'articule autour du renforcement des actions de réforme politique et de l'institutionnalisation des droits de l'Homme[865]. Le PANDDH a ainsi pour principaux objectifs « d'accompagner le gouvernement, les organisations et membres de la société civile dans leurs actions visant le respect, la promotion et la protection des droits de l'Homme ; de permettre le suivi par l'État de ses engagements internationaux en matière des droits de l'Homme et promouvoir la conformité de la législation nationale avec les standards internationaux ; de développer des programmes spécifiques visant à améliorer la situation des groupes vulnérables au sein du pays »[866]. Concernant l'engagement du gouvernement marocain à envoyer des réponses aux demandes des organes onusiens sur les droits des femmes, la Commission internationale des juristes (ci-après CIJ) rappelle que le Maroc ne donne pas régulièrement suite aux demandes qui lui sont adressées par différents organismes spéciaux et quand il répond, il le fait au-delà des délais prescrits. Lesdits organismes font observer qu'en l'absence d'une politique de suivi, les initiatives existantes ont une portée limitée et n'ont pas d'effets, relevant que plusieurs Conventions de l'OIT n'ont pas encore été ratifiées par le Maroc et que le Code du travail n'a pas été aligné sur les normes internationales. Il incombe au ministère chargé des droits de l'Homme de mettre en œuvre la stratégie de renforcer la coopération et l'interactivité avec l'ensemble de ces mécanismes internationaux et, notamment, de rendre compte des demandes formulées.

Durant la dernière décennie, la condition des femmes au Maroc a été l'une des préoccupations majeures qui soulève le plus de controverse et qui oppose le droit interne au droit international dans le monde du travail, ainsi que dans la sphère publique, sociale et politique au Maroc. Le débat déclenché pour l'intégration des femmes au développement, rapporte Zerari, a déplacé cette question des femmes « de l'espace privé,

[864] Plan d'action national en matière de démocratie et des droits de l'Homme (PANDDH) 2018-2021. 102 p. En ligne : https://www.cndh.org.ma/fr/processus-delaboration-du-panddh/presentation-du-plan-daction-national-en-matiere-de-democratie-et
[865] Plan d'action national en matière de démocratie et des droits de l'Homme. *Ibid.* à la p. 19
[866] Plan d'action national en matière de démocratie et des droits de l'Homme. *Ibid.*

dans lequel elles ont trop longtemps été cantonnées, vers l'espace public, et d'en faire, de ce fait, une question publique et politique »[867].

Par ailleurs, la tension entre le droit interne et le droit international se fait également sentir au niveau du rapport aux standards internationaux en matière judiciaire. Certes, le Maroc a affirmé dans le préambule constitutionnel son attachement aux droits de l'Homme tels qu'ils sont universellement reconnus[868], pour autant il reste que, dans de nombreux cas, le juge et l'administration marocaine appliquent rarement à la lettre ce préambule qui, pour eux, ne saurait prévaloir sur les lois en vigueur[869]. Ainsi, pour remédier à cette irrégularité, le Maroc s'est engagé à établir des partenariats et des relations de coopération avec les institutions internationales des droits de l'Homme, en vue d'assurer l'encadrement et la formation des magistrats et des avocats à la culture des droits humains, aussi bien sur le plan théorique que pratique.

Certes, le Maroc a ratifié de nouveaux instruments conventionnels et retiré diverses réserves, mais des ONG et coalitions mondiales lui reprochent le sursis qu'il impose à la ratification de certains instruments comme le Protocole facultatif à la CEDEF, le protocole additionnel au PIDCP ou la Convention n° 190, etc... , et aux modalités de leur réception dans l'ordre juridique interne. Elles blâment aussi le gouvernement marocain de ne pas répondre aux organes de surveillance institués par certaines conventions pour recevoir des communications individuelles, et ce, en dépit du caractère non juridictionnel de ces organes. En fait, « l'ordre international et l'ordre interne peuvent bien arriver à devenir légitimement incompatibles. Mais personne ne pense sérieusement qu'un État puisse mener son droit interne tout en tournant le dos au droit international »[870].

---

[867] Hayat Zerari, Femmes du Maroc entre hier et aujourd'hui : Quels changements ? Recherches internationales, (2006) 3 : 77, à la p. 78.
En ligne : http://www.recherches-internationales.fr/RI77/RI77-hayat-zerari.pdf

[868] Dahir n° 1-11-91 du 29 juillet 2011 portant promulgation du texte de la Constitution du Maroc 2011, Préambule, *supra* note 493.

[869] Nadia Bernoussi, Abderrahim El Maslouhi. « Les chantiers de la « bonne justice ». Contraintes et renouveau de la politique judiciaire au Maroc », *Revue française de droit constitutionnel*, (2012) 91 : 3, aux pp. 479-510.
En ligne : https://www.cairn.info/revue-francaise-de-droit-constitutionnel-2012-3-page-479.htm

[870] Luis Fernando Martinez Ruiz, De la force obligatoire des traités dans l'ordre juridique interne. Des conflits entre dispositions conventionnelles et dispositions législatives internes. Revue générale de droit, (1972) 3 :1, à la p. 101. En ligne : https://doi.org/10.7202/1059726ar

Pour Gagliardi, l'appropriation du discours international sur les droits de l'Homme, conjuguée à la ratification des principaux instruments relatifs à ces droits, a dissimulé l'inaction de l'État sur les questions relatives aux droits des femmes et à l'égalité des sexes[871]. Même si l'État proclame le principe des droits des femmes en incluant des clauses non discriminatoires dans sa législation nationale et en adhérant aux conventions internationales, s'il n'engage pas de ressources dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes, il ne peut assumer sa responsabilité à les protéger de la violence. Comme le note Elliott,

> The story of Morocco is also a story which hides the salient details of poorly written reformed laws, obstructed access to justice, continuing widespread misogyny (...)[872].

Ce qui révèle le hiatus entre l'engagement international dans le texte et la pratique. Les faits ne confirment pas les théories, les dispositifs juridiques sont souvent plus affichés dans les discours que véritablement mis en pratique.

Ainsi, malgré les progrès réalisés, la question de la cohérence interne des textes de lois et de leur conformité avec les engagements internationaux du Maroc pour la promotion des droits fondamentaux des femmes reste posée. En dépit des nombreuses mesures adoptées par le gouvernement pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, plusieurs contraintes subsistent encore dans la mise en adéquation des droits des femmes marocaines avec les standards internationaux. Il y a eu aussi de la lenteur dans l'intégration de l'égalité dans les politiques et programmes de développement mais surtout les perceptions sociales et les valeurs traditionnelles qui entravent la promotion de l'égalité des sexes.

En effet, le Maroc manifeste sa volonté de procéder à l'intégration des droits des femmes dans le cadre des droits humains pour se conformer à ses engagements internationaux. Cette initiative est essentielle en matière des droits des femmes et peut être d'un apport

---

[871] Silvia Gagliardi, « Violence against women », Violence against women: the stark reality behind Morocco's human rights progress, The Journal of North African Studies, (2018) 23 : 4, à la p. 575. En ligne: https://docs.euromedwomen.foundation/files/ermwf-documents/7176_3.190.violenceinmorroccobehindthestarckreality-en.pdf

[872] Žvan Elliott, Katja. « Morocco and Its Women's Rights Struggle : A Failure to Live Up to Its Progressive Image ». (2014), 10, issue 2, Journal of Middle East Women's Studies, aux pp. 1–30

positif à l'ordre juridique établi au Maroc en bousculant l'ordre patriarcal existant[873] qui reste un frein à la concrétisation de la protection des femmes au Maroc. Toutefois, même si le cadre juridique s'est amélioré en termes de droits des femmes, « de nombreuses conceptions traditionnelles et conservatrices demeurent dans un pays où « les lois dépassent les pratiques »»[874] puisqu'elles n'arrivent pas à être effectivement mises en application et à transformer les mentalités.

2.2 Les limites du droit marocain : effets de la culture et de la religion sur le droit

Nous avons vu que le Maroc a, théoriquement, réalisé des avancées notables en matière de promotion et de protection des droits des femmes, aussi bien au niveau des législations que dans les politiques publiques, avancées couronnées par la Constitution du pays. Bien entendu, la Constitution consacre les droits des femmes, bannit la violence, prône la primauté des conventions internationales ratifiées par le Maroc et s'engage à l'harmonisation des lois avec ces conventions internationales. Cependant, ce principe d'harmonisation se présente comme un grand défi à affronter comme d'autres nombreux défis qui subsistent quant à l'effectivité des principes énoncés.

En effet, l'obligation d'intégrer dans l'ordre juridique interne les normes d'origine externe est susceptible d'aboutir à des contradictions entre les normes. Ces contradictions peuvent potentiellement réduire l'effectivité des normes en situation d'opposition[875].
D'une part, le système juridique national n'est pas toujours clair en ce qui concerne le rapport entre la Constitution et les normes internationales, d'autre part, l'existence d'une situation de pluralisme juridique a engendré une importante complexité dans la réception des normes internationales dans l'ordre juridique interne. Par conséquent, la juxtaposition de droits découlant du « pluralisme normatif devient une dualité entre droit et réalités »[876].

---

[873] Malika Benradi. Prospective « Maroc 2030 », *supra* note 781, à la p. 13.
[874] Nizar Idrissi Zouggari, « Au Maroc, la perception de l'égalité des sexes progresse, mais reste marquée par le conservatisme », TelQuel, 5 mai 2017. En ligne : http://telquel.ma/2017/05/05/perception-legalite-sexes-progresse-reste-marqueeconservatisme_1545858
[875] Julien Bétaille, Les conditions juridiques de l'effectivité de la norme en droit public interne, supra note 371, à la p. 89.
[876] Rachid Filali Meknassi, L'ineffectivité des normes de travail, la revanche des faits sur les prétentions de la norme formelle, in Auvergnon, Philippe. 2008. *L'effectivité du droit du travail : à quelles conditions ?* Pessac:

Enfin, même si la recours au droit international a largement progressé, il reste à certains égards limité, ce qui restreint notamment l'effectivité des conventions internationales[877], sachant que c'est la Constitution marocaine qui détermine les modalités de réception du droit international dans la hiérarchie des normes.

En effet, tout en affirmant, de manière explicite, la primauté du droit international sur le droit national, comme on l'a vu, une limitation persiste dans les dispositions du préambule de la Constitution dont la formulation renferme une ambiguïté, voire une contradiction; lorsqu'elle dit :

> « *accorder aux conventions internationales dûment ratifiées par lui, dans le cadre des dispositions de la Constitution et des lois du Royaume, dans le respect de son identité nationale immuable et, dès la publication de ces conventions, la primauté sur le droit interne du pays et harmoniser en conséquence les dispositions pertinentes de sa législation nationale* »[878].

On peut déduire que cette disposition conditionne la ratification des conventions internationales et leur effectivité, qui ne peuvent être admises que si elles respectent les lois et l'identité nationale qui est fondée sur un référentiel religieux, « ce qui la vide de sa substance », affirme Bendourou[879]. On peut, à titre d'exemple, souligner que les conventions internationales qui sont en contradiction avec les préceptes de l'islam, ne sont pas valides dans le droit interne. On songe particulièrement à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, qui avait été ratifiée par le Maroc tout en émettant des réserves liées au droit musulman (la *Chari'â)*.

Il ne s'agit pas de la seule contradiction. Dans ce sillage, on peut également relever dans la Constitution, l'article 19 qui précise de son côté que :

Presses Universitaires de Bordeaux. 2008, à la p. 55. En ligne : https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?docid=alma994710373402676&context=L&vid=41ILO_INST:41ILO_V1&lang=en&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=Everything&query=creator,exact,Auvergnon,%20Philippe.&facet=creator,exact,Auvergnon,%20Philippe.

[877] Julien Bétaille, Les conditions juridiques de l'effectivité de la norme en droit public interne, *supra* note 371.

[878] Dahir n° 1-11-91 du 29 juillet 2011 portant promulgation du texte de la Constitution du Maroc 2011, Préambule, *supra* note 493.

[879] Omar Bendourou, « Les droits de l'Homme dans la constitution marocaine de 2011 : débats autour de certains droits et libertés », (2014) 6, *La Revue des droits de l'homme*, à la p. 5. En ligne : http://journals.openedition.org/revdh/907

> *« l'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental, énoncés dans les (….) dispositions de la Constitution, ainsi que dans les conventions et pactes internationaux dûment ratifiés par le Maroc et ce, dans le respect des dispositions de la Constitution, des constantes du Royaume et de ses lois ».*

Nous trouvons, à travers ces dispositions une autre contradiction évidente entre la proclamation de l'égalité entre hommes et femmes dans l'exercice de leurs droits, tels que consacrés dans les conventions et pactes internationaux dûment ratifiés par le Maroc, et l'exigence de leur concordance avec les « constantes et lois » du Maroc, ce qui veut dire que celles-ci restent supérieurs à ses engagements internationaux[880].

Ainsi, la Constitution soumet l'effectivité du droit international au respect des spécificités nationales[881]. Ces clauses restrictives limitent en elles-mêmes, note Bendourou, l'égalité de genre et permettent à l'État marocain d'intervenir dans l'application juridique des engagements relatifs aux droits des femmes en se référant au droit islamique[882]. L'une des contradictions flagrantes entre le droit interne marocain et le droit international dans le domaine des droits des femmes est l'exemple de la notion de viol, alors que le droit international l'interdit formellement, le droit marocain continue de fonctionner à partir d'hypothèses susceptibles de porter atteinte aux droits fondamentaux des femmes et de réduire leur accès à la justice[883]. Elles sont inconciliables avec le droit international pour deux raisons.

En premier lieu, le crime de viol est abordé, au Maroc, à travers le prisme de la moralité et de la décence publique ; il est conçu comme une atteinte à l'honneur de la victime et surtout à sa famille au sein de la société par opposition à une violation de l'intégrité corporelle

---

[880] Omar Bendourou, « La nouvelle Constitution marocaine du 29 juillet 2011 », *Revue française de droit constitutionnel*, (2012) 3 : 91, aux pp. 511-535.
En ligne : https://www.cairn.info/revue-francaise-de-droit-constitutionnel-2012-3-page-511.htm
[881] Omar Bendourou, « Les droits de l'Homme dans la constitution marocaine, *supra* note 874, à la p. 5.
[882] Omar Bendourou, « Les droits de l'Homme dans la constitution marocaine, *ibid.*, à la p. 6.
[883] International Commission of Jurists, Practitioner's Guide No. 12, « Women's Access to Justice for Gender-Based Violence », (Geneva: International Commission of Jurists, 2016), aux pp.196-197. En ligne : https://www.icj.org/wp-content/uploads/2016/03/Universal-Womens-accesss-to-justice-PublicationsPractitioners-Guide-Series-2016-ENG.pdf

d'une personne. Il ne reflète donc pas la gravité de l'infraction[884]. Cette approche ignore complètement le droit des femmes à jouir de leur intégrité physique et psychologique, une valeur des droits humains fondamentaux protégée par la criminalisation de la violence sexuelle en vertu du droit international[885]. En plus, cela implique que les femmes victimes de viol ne méritent la protection de la loi que si elles se conforment aux normes sociales communes, comme adopter un style de vie chaste[886]. Le viol est donc considéré comme une atteinte aux mœurs et à l'ordre public. Il incombe à l'État à la fois d'établir et de mettre en œuvre un cadre juridique garantissant l'égalité entre les individus[887].

En second lieu, un régime juridique qui détermine la durée des peines pour viol en fonction du fait que la victime était ou non « vierge » au moment où le crime a été commis implique que violer des femmes « non vierges » est un crime moins grave que celui commis contre des « vierges » [888], et confère un statut préférentiel à ces dernières. Le système juridique fait des distinctions et n'impose pas de peines proportionnelles égales à la gravité de l'infraction de viol. À ce propos, la CIJ considère que la classification et la qualification de certains crimes dans le Code pénal marocain sont incompatibles avec les normes internationales de la Convention sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes en ce qui concerne les infractions sexuelle et sexiste[889]. La justice est imprégnée de religieux dans les droits des femmes. Au-delà du droit positif, « le juge reste souvent lié par les textes sacrés »[890] pour régler un cas de viol. Il est tiraillé entre son rôle de gardien de l'ordre public au nom des particularismes culturels ou religieux et son rôle de défenseur des droits fondamentaux[891]. Ceci s'explique par le fait que le juge, usant d'un pouvoir

[884] United Nations Division for the Advancement of Women in the Department of Economic and Social Affairs, "Handbook for Legislation on Violence against Women", (New York: Department of Economic and Social Affairs, 2010), p. 26.
[885] United Nations, *Beijing Declaration and Platform for Action, Report of the Fourth World Conference on Women*, UN Doc A/CONF.177/20/Add.1 (1995), au para.96.
[886] International Commission of Jurists, Practitioner's Guide No. 12, « Women's Access to Justice for Gender-Based Violence », Geneva: International Commission of Jurists, 2016, *supra* note 883, à la p.196.
[887] International Commission of Jurists, Practitioner's Guide No. 12, « Women's Access to Justice for Gender-Based Violence », *ibid.* à la p.198.
[888] Dahir no 1-59-413 du 28 portant approbation du texte du Code pénal, art. 488, *supra* note 714.
[889] International Commission of Jurists, Practitioner's Guide (ICJPG) no. 12, « Women's Access to Justice for Gender Based Violence », *supra* note 883, à la p. 224.
[890] Nadia Bernoussi, Abderrahim El Maslouhi, « Les chantiers de la « bonne justice », *supra* note 869.
[891] Nadia Bernoussi, Abderrahim El Maslouhi, « Les chantiers de la « bonne justice », *ibid.*.

d'interprétation, est plutôt moraliste dans son application du droit en prenant en considération davantage les conventions sociales que l'esprit des lois.

Ce recours aux sources islamiques est révélateur de la place prépondérante que continue d'occuper la religion dans la justice. Même si la référence religieuse paraît de moins en moins dans le droit positif, cela n'entraîne pas toujours un gain de cause dans des cas de violence basée sur le genre[892]. Dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes, le référentiel religieux est perçu comme une solution au problème qui ne peut être résolu que par un retour aux valeurs que prône la religion et à l'application rigoureuse des préceptes religieux qui garantissent la dignité des femmes et la préservation d'une société équilibrée et saine[893]. Il est donc évident que dans une société complexe comme le Maroc qui connaît divers systèmes juridiques et un pluralisme où règnent la tradition, la morale et convenances sociales et l'éthique religieuse, le rôle du droit s'affaiblit, dans de telles conditions. Il résulte de cela que les textes de loi prévoient une longue liste de droits des femmes dont la portée est toutefois limitée par des ambiguïtés. Ces ambiguïtés et les contradictions dans les dispositions juridiques relatives aux droits des femmes, traduisent un vrai « dilemme entre modernisme et traditionalisme, universalisme et régionalisme »[894]. En ce sens que le droit international « revêt, en matière des droits des femmes, un caractère essentiel du fait des réajustements que ses textes peuvent apporter à l'ordre juridique national en heurtant l'ordre patriarcal existant »[895] ainsi que la culture. Pour contourner ces difficultés et limiter l'application des instruments internationaux relatifs aux droits des femmes, le Maroc a observé une attitude : soit il n'accomplit pas les actes et formalités juridiques nécessaires à l'entrée en vigueur des instruments internationaux, soit il ne reconnaît pas certaines de leurs dispositions. Le législateur considère que le système juridique interne répond mieux à des besoins qui ne sont pas satisfaits par l'ordre juridique universel et trouve des réponses mieux adaptées aux questions sur la situation des femmes dans la société marocaine. Il revient donc au juriste d'évaluer la réalité du risque

[892] Nadia Bernoussi, Abderrahim El Maslouhi. « Les chantiers de la « bonne justice », *ibid.*
[893] Houria Alami Mchichi et Malika Benradi, Genre et violences. Analyse de la situation au Maroc à travers les interventions des centres d'accueil et de conseil, dans Femmes et violences en Afrique – AFARD, Dakar, 2005, 250 p.
[894] Leila Mansouri, Le statut de la femme marocaine au regard du droit international public [Rennes 1]. theses.fr. 2001, 488 p. En ligne : http://www.theses.fr/2001REN10401
[895] Malika Benradi. Prospective « Maroc 2030 », *supra* note 781, à la p. 13.

d'incohérence en recherchant les solutions juridiques nationales susceptibles de limiter les inconvénients de la coexistence d'ordres juridiques potentiellement concurrents et d'éviter les conflits entre les normes.

Certes, le Maroc tente de donner une image moderne relativement aux droits des femmes, mais de nombreuses situations viennent remettre en question cette image. Si le sujet des droits des femmes figure constamment à l'agenda politique sans un véritable avancement, ceci montre l'existence tenace du décalage entre changement juridique et changement sociétal. « Ce décalage entre les politiques de réforme et la réalité sociale illustre aussi bien le déficit d'ancrage et d'effectivité de ces politiques dans la société et le vécu des femmes que la persistance de résistances socioculturelles au changement »[896]. Cet état laxiste des choses a poussé une frange de la société civile et les associations féministes à dénoncer le fait que les injustices faites aux femmes sont toujours tolérées dans le pays. On peut penser que le législateur est allé dans le sens de leurs doléances, cependant la réalité du terrain est différente[897].

Pour conclure, nous rappelons que si le Maroc a pris de nombreux engagements internationaux en faveur des droits des femmes, si des progrès ont été accomplis sur le plan théorique, trop souvent encore, cependant, dans les pratiques, les déclarations de principe priment au détriment d'une application rigoureuse et effective des lois et des politiques de réduction des formes de violence subies par les femmes dans tous les milieux.

Il faut par conséquent s'interroger sur les moyens mis en œuvre par les divers intervenants dans le domaine juridique pour lutter contre cette violence.

C'est dans ce sens que la troisième et dernière partie de notre recherche est consacrée à la présentation, d'abord, des résultats des entrevues menées qui nous renseignent sur les perceptions des acteurs et actrices à l'égard du droit en la matière. Nous procédons ensuite à l'analyse des données collectées lors de nos entretiens, à l'aide desquelles nous cherchons à identifier les effets des textes législatifs marocains entourant la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail. Ces mêmes données empiriques nous

[896] HCP. L'enquête nationale sur la violence à l'encontre des femmes et des hommes, 2019, à la p. 67. En ligne : https://data.unwomen.org/sites/default/files/Morocco-VAW2019-survey-FR.pdf

[897] Moha Ennaji, *Multiculturalisme, genre et participation politique au Maroc,* Diogène 2009/1 (n° 225), 2009, aux pp. 55-69.

permettent aussi de cerner les facteurs sociaux, culturels, politiques, économiques et juridiques qui déterminent les effets du droit sur les comportements des acteurs.

Enfin, à l'issue de la présentation des résultats de recherche, nous posons un regard sur l'évaluation de l'effectivité du droit encadrant la violence à l'égard des femmes en milieu du travail et ce, à travers la mise en œuvre des normes de réglementation dans les pratiques des entreprises et du système judiciaire au Maroc quant à l'accès des victimes de violence à la justice pour la réparation du préjudice subi.

Partie III. Étude empirique et analyse des données

" *Injustice anywhere is a threat to justice everywhere*",
Martin Luther King

Notre étude consiste à recueillir les visions et perceptions des groupes d'acteurs agissant dans des domaines spécifiques et variés mais, surtout, ayant des objectifs communs en matière de lutte contre la violence à l'égard des femmes sur le plan légal. Ainsi, notre but, lors des échanges avec ces acteurs, est de comprendre leurs rôles et la logique qui les conduit à défendre leurs discours et leurs actions sur notre problématique d'étude. Pour cela, nous avons élaboré un guide d'entretiens décliné suivant la diversité potentielle des acteurs et actrices à rencontrer : les employeurs ou les représentants-es des salariés-es, les agents de contrôle et inspection, les syndicalistes, les membres des associations féministes, les avocats-es et les procureurs-es. La conduite de l'entretien et la formulation des questions sont alors directement liées au profil de chacun-e de nos interlocuteurs et interlocutrices.

Notre travail est donc un éventail de données empiriques provenant d'échanges et d'observations menés auprès de personnes ou groupes impliqués dans le processus de mise en application du droit encadrant la lutte contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes en milieu du travail au Maroc. C'est aussi le fruit de contributions des organisations de la société civile ainsi que de recherche et d'analyse de sources documentaires, autant médiatiques, judiciaires qu'institutionnelles en la matière. Le but de l'étude empirique est d'aborder des thématiques similaires avec les différents-es acteurs et actrices afin de rapprocher leurs réponses. Les questions sont initialement orientées vers leurs perceptions au niveau de la mise en application du droit encadrant la lutte contre le harcèlement et la violence à l'égard des femmes dans le monde de travail.

Nous avons inclus aussi, dans la présente étude, les conclusions des tables rondes et des groupes de discussions, composés tant de corps de juristes, d'organisations d'employeurs, de syndicats, d'inspection de travail et d'associations spécialisées dans ce domaine pour débattre de la question de la lutte contre la violence à l'égard des femmes. L'objectif de

ces discussions est d'établir un état des lieux des pratiques et interventions de ces groupes en la matière, afin de connaitre les effets du droit dans la gestion des cas de violence et, saisir la compréhension de la question selon les différents-es intervenants-es.

Nous avons organisé les entrevues en fonction des catégories participantes selon des étapes de questions qui nous semblent primordiales pour appréhender l'adhésion des acteurs ainsi que le contexte dans laquelle celle-ci s'inscrit. Ces étapes ont été présentées à chacun-e des participants-es lors de l'entrevue débutant par des question portant sur leur rôle, leur expérience professionnelle en matière de mise en œuvre du droit pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes, et enfin, leur perception par rapport à l'effectivité de ce droit.

Au départ, nous pensions poser nos questions, déjà préparées, selon chaque catégorie des participants-es. Cependant, nous nous sommes vite rendue compte, dès la première entrevue, que les acteurs et actrices enchaînaient leurs propos en fonction de leurs préoccupations, s'éloignant ainsi de la question initialement posée. Aussi, ne nous sommes-nous pas servie fidèlement du canevas d'entretiens déjà élaboré, d'autant que, comme le rappelle Lorraine Savoie-Zajc, « l'interviewer écoute plus qu'il ne parle durant la rencontre »[898]. Cette expérience d'entrevues nous montre que les informations recherchées arrivent spontanément même si l'ordre préalablement établi n'est pas respecté. De plus, les récits sont personnels dans la mesure où ils sont le résultat des impressions subjectives de chacun des acteurs et actrices interrogés-es. Cette spontanéité nous a permis de rebondir sur des sujets évoqués par le participant pour lui demander de les approfondir. Des notes ont été prises pendant chaque entretien pour enregistrer les informations pertinentes et les détails contextuels se dégageant de l'entrevue. Après la transcription intégrale des entrevues, nous avons procédé au codage des données recueillies selon une démarche inductive élaborée à partir du verbatim.

> Une opération qui aide le chercheur à gérer ces opérations et à converser de façon ordonnée avec un corpus de données. Il consiste à traiter, à transformer par découpage et étiquetage (au moyen des codes) des segments significatifs appelés alors des unités de sens[899].

[898] Lorraine Savoie-Zajc, « L'entrevue semi-dirigée », *supra* note 498, à la p. 289.
[899] Mukamurera et al., *supra* note 479, à la p. 121.

Une fois les données codées, nous avons réalisé une analyse en comparant les propos recueillis à l'intérieur des entretiens et entre les entretiens avec les différents-es acteurs et actrices rencontrés-es. Ceci nous a permis d'en identifier l'essentiel et de repérer des aspects spécifiques des thèmes abordés. Pour ce faire, Paillé et Muchielli[900] suggèrent de se demander : « de quoi est-il question ici, plus précisément, dans cet extrait ? »

Nous avons ainsi revisité les thèmes de notre questionnaire à la lumière des discours et témoignages recueillis lors de nos entrevues pour les analyser, dans un second chapitre, selon la méthode décrite dans le cadre théorique et n'en cerner que les principaux thèmes. L'analyse nous permet de mettre en perspective les témoignages des répondants-es sur les effets du droit sur les cas de violence, dans une approche féministe intersectionnelle.

Afin de mettre en lumière le degré de compréhension et d'application de la législation encadrant la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail au Maroc pour une mise en œuvre effective du droit, nous fournissons ci-après les résultats des entretiens menés avec les acteurs et actrices interviewés-es.

[900] Pierre Paillé et Alex Muchielli, Paillé, *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales.* Armand Colin, « Collection U », 2012, à la p. 19. En ligne : https://www.cairn.info/l-analyse-qualitative-en-sciences-humaines--9782200249045.htm

Chapitre 1. Exposé des résultats de la recherche empirique

Le présent chapitre expose les résultats obtenus à partir des récits de pratique des acteurs et actrices intervenant dans les domaines social et légal de la lutte contre la violence et le harcèlement à l'égard des travailleuses et de leurs témoignages ancrés dans un contexte réel. La présentation des résultats se déploie en deux phases. Nous discutons d'abord des expériences des différents-es acteurs et actrices sur les plans socio-professionnel et légal, ainsi que leurs impressions sur l'usage du droit dans leurs pratiques de traitement des cas de violence. Ensuite, l'accent sera mis sur les mécanismes de recours et les politiques mis en place pour la gestion de la violence envers les femmes et le processus de l'accès des victimes de violence à la justice. Ce qui nous permet de présenter quelques cas de jurisprudence et des témoignages des praticiens et praticiennes en la matière.
Nous présentons également les caractéristiques de toutes les personnes participantes aux entretiens, d'une part, et des thèmes abordés dans ces entretiens, d'autre part, tout en essayant de rester près de leurs propos en en énonçant des extraits. La dernière étape consiste à mettre en relation les différentes données recueillies afin de s'interroger sur les liens entre les situations décrites ainsi que le processus coopératif et interactif entre les différents-es répondants-es.

La base de cette recherche est donc l'écoute des acteurs et actrices intervenant dans l'application de la législation pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes en général et dans le monde du travail en particulier et l'analyse de leurs récits, leurs actions et perceptions en la matière. Pour ce faire, nous avons effectué nos entretiens semi-structurés en sélectionnant des aspects liés à chaque pratique. Nous avons également pris en considération les enjeux, les progrès réalisés et les obstacles rencontrés par les acteurs et vérifié s'ils persistaient dans le temps. Finalement, les notes recueillies pendant les séances d'observation réalisées lors de la tenue de colloques, conférences, etc., auxquels nous avons assisté virtuellement complètent efficacement les données d'entretiens, puisqu'elles portent sur des cas concrets et des échanges de pratique en dialogue avec les thèmes de notre recherche. C'est cette présentation transversale des différents corpus reconstruits à la lumière des récits qui alimentera la partie analyse et discussion de cette thèse.

I. Perceptions et stratégies des acteurs intervenant dans la gestion légale des cas de violence à l'égard des femmes dans le monde du travail

Cette recherche fait référence aux entretiens avec plusieurs acteurs et actrices qui interviennent à différents stades de l'application du droit pour l'éradication de la violence à l'égard des femmes en milieu du travail, et au niveau des poursuites et des procès des cas de violence sexiste dans le système de justice marocain. Les données recueillies sont résumées et synthétisées en fonction des thèmes les plus récurrents qui reflètent les différentes opinions des participants-es. Selon Collins, toute connaissance fondée sur un seul point de vue est « inachevée »[901]. Ainsi, la seule façon d'approcher la réalité consiste à établir un dialogue entre des personnes ayant des positions différentes. Ces entretiens ont été, à terme, une source de découvertes inattendues et les données qui en découlent sont extrêmement pertinentes au regard de notre recherche.

Nous avons procédé au classement des entretiens avec les intervenants-es selon leur position par rapport au commencement du processus d'une action portant sur un acte de violence ou de harcèlement à l'encontre des travailleuses. On a donc établi que l'abus commence dans la sphère professionnelle interpellant d'abord l'intervention de l'employeur, de l'inspecteur de travail ou du représentant syndical. Chacun de ces acteurs a son rôle dans le processus de l'enclenchement de la procédure de traitement du cas de violence en question. Ensuite intervient le corps associatif pour l'assistance et l'accompagnement que ce soit par le conseil ou le support juridique ou psychologique. Et enfin, débute l'action juridico-judiciaire qui est représentée par les procureurs-es et avocats-es.

1.1 Actions et stratégies des acteurs et actrices du monde socioprofessionnel dans le traitement des plaintes de salariées pour violence et harcèlement

Pour assurer la protection des femmes contre toutes formes de violence en milieu du travail, différentes organisations institutionnelles, juridiques et sociales jouent un rôle prépondérant pour assurer l'exercice effectif du droit dans la gestion des cas de violence que ce soit le patronat, la société civile, ou les acteurs juridiques.

[901] Patricia Hill Collins, Black feminist thought knowledge, *supra* note 250, à la p. 236

Dans cette recherche axée sur la législation encadrant la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail, notre approche s'inscrit dans l'optique de saisir les témoignages des personnes et organisations intervenant dans l'application de ladite législation, leurs actions et perceptions ainsi que leurs interactions. Il s'agit aussi d'examiner l'incidence de ces rapports sur le traitement légal des cas de violence. La diversité des trajectoires et des expériences ainsi que les caractéristiques des acteurs et actrices sont, en effet, abordées selon leurs pratiques légales dans des cas de violence. C'est à partir de leurs positions qu'on peut interpréter leurs stratégies et la conception de leurs actions adéquates. La prise en compte des relations qui se nouent entre les acteurs est aussi décisive pour comprendre, au-delà des buts déclarés, les orientations effectives de leurs activités et les enjeux que comporte la coordination entre eux. Celle-ci dévoile si chaque acteur s'efforce d'ajuster ses actions en fonction des fins poursuivies par les autres acteurs. C'est dans cette perspective que nous avons estimé logique d'entamer notre prospection dans le milieu socioprofessionnel qui comprend des employeurs, des représentants des salariés et les agents de contrôle et d'inspection de travail pour enfin, nous entretenir plus largement avec le corps syndical sur ses pratiques, ses actions dans le traitement des cas de violence envers les travailleuses et ses perceptions par rapport à l'application du droit encadrant la lutte contre ce phénomène.

1.1.1 Les pratiques des employeurs en matière de défense du droit à un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement

La première personne interrogée occupe le poste de directrice des ressources humaines dans une importante entité industrielle au Maroc. Dans le cadre de ses fonctions, elle assure la conformité de la gestion de l'entreprise au regard de la législation du travail. Ainsi, au moment de l'entrée en vigueur de la loi 103.13[902], elle a eu recours à différentes ressources afin de définir les obligations de l'entreprise par rapport à la loi et d'établir les politiques et les règlements internes visant la gestion du personnel conformément aux dispositions législatives. Notre rencontre virtuelle avec E1 a commencé par la question portant sur sa mission mais, elle a entamé directement la présentation de la procédure interne de l'entreprise par rapport aux cas de violence.

[902] Loi 103.13 pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes

« En entreprise, les actions pour la lutte contre la violence sont assez diversifiées mais les effets restent assez difficiles à mesurer. Toutefois, il y a une prise de conscience, notamment quant au risque juridique, car on sait que lorsque les contentieux surviennent, la probabilité que l'entreprise perde est très élevée car elle a bien souvent du mal à prouver le bien-fondé de l'écart entre la faute et le dommage survenu ».

On déduit de cette déclaration que la loi est sévère envers l'employeur car, une fois que la victime fait la preuve qu'un employé a commis une faute et qu'il était dans le cadre de l'exécution de ses fonctions, l'employeur est tenu responsable de l'incident et des dommages survenus, même s'il n'a personnellement commis aucune faute, puisqu'il existe un lien de subordination entre eux.

En lui posant la question sur l'action mise en œuvre par l'entreprise en cas de survenance d'un acte de violence, elle répond :

« Aucune plainte d'une salariée victime de violence ne doit rester sans suite. Notre inertie serait fautive. Nous avons mis en place une procédure d'enquête afin de faire cesser tout trouble, rechercher d'abord les informations détaillées, recueillir les premiers éléments qui caractérisent l'événement, des témoignages, écouter les parties impliquées, etc. avant toute sanction disciplinaire pour l'auteur de faits avérés. Il est possible d'engager une procédure judiciaire afin que la victime puisse obtenir réparation. C'est pourquoi il faut rappeler les sanctions, notamment pénales, que courent les auteurs d'actes de violence ou de harcèlement.
Mais, on est de plus en plus convaincue que le dialogue social entre les différents acteurs reste la voie essentielle pour lutter contre la violence en entreprise ».

E1 affirme, par la même occasion, son engagement vis-à-vis de la loi 103.13 et précise que les personnes ciblées ont pris connaissance des procédures administratives visant la mise en œuvre de leur droit à la protection et les mesures de sécurité à prendre

« La direction ne s'oppose jamais lorsqu'une salariée qui est harcelée sollicite l'inspection du travail. D'ailleurs, les lois au Maroc protègent les salariées ayant saisi un inspecteur du travail contre toute forme de conduite inacceptable de la part de l'employeur ou des autres salariés de l'entreprise. Nous sommes chargés de veiller à la bonne application des lois en vigueur. Il est très important, aujourd'hui, d'informer les salariées sur les attributions des inspecteurs du travail. Cela permettra de dissiper toutes les craintes de part et d'autre ».

Notre entretien avec E2, le directeur général d'un organisme social de grande envergure, a porté sur la procédure interne de l'entreprise concernant la sensibilisation des salariés à la lutte contre la violence :

> *« Nous avons établi, dans le recueil de procédures et règlements, une politique claire qui a été largement diffusée auprès du personnel, incluant une définition de la violence et du harcèlement ainsi que tous les comportements que l'entreprise juge inacceptables et qui sont sévèrement sanctionnés, allant même jusqu'au licenciement. Nous avons élaboré aussi une procédure à suivre après le dépôt d'une plainte pour un cas de violence. On a désigné une personne-ressource, un cadre féminin des ressources humaines, pour recevoir, en toute confidentialité, les doléances de la salariée qui se dit victime de violence, pour la soutenir et la conseiller. L'accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail nous impose en tant qu'employeur d'agir dès les premiers signes. L'important est de ne pas rester passif face à une situation de violence »***.

Par ailleurs, nous avons appris que les représentants des travailleurs participent à l'élaboration des procédures mises en place par le Code du travail, notamment au sein du comité d'entreprise et du comité de sécurité et d'hygiène[903]. Ils sont parfois désignés représentants syndicaux lorsqu'ils sont membres du syndicat le plus représentatif et peuvent mener un combat contre la violence en milieu du travail à travers les différentes institutions représentatives du personnel. Nous avons donc choisi de faire une entrevue avec un délégué des salariés-es dont la mission est définie selon l'article 432 du Code du travail,

> *« Notre mandat se limite à présenter à l'employeur des doléances et des réclamations relatives aux conditions du travail et au respect des droits des travailleurs. Nous réagissons rapidement à un signalement de violence ou de harcèlement dont peuvent être victimes les salariées, que ces actes soient provoqués par la hiérarchie, les collègues ou par des tiers pour, s'il est avéré, y mettre fin et prendre les mesures appropriées. Pour ce faire, l'enquête interne est l'outil incontournable. Nous saisissons aussi l'inspecteur du travail de ces plaintes et nous appuyons la victime de la violence dans l'utilisation des procédures de conciliation ou des procédures judiciaires ».*

Pour ce faire, le délégué des salariés-es assiste la victime de violence à travers la négociation collective en présence de l'agent chargé de l'inspection du travail et d'un membre du syndicat, en présence de l'inspection du travail ou le syndicat, la salariée est en

[903] Comité de sécurité et d'hygiène

droit de saisir le tribunal compétent, qui peut statuer sur le litige, par l'avocat de l'entreprise.

L'article 432 du Code du travail prévoit :

> Les délégués des salariés ont pour mission :
>
> - de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites et qui sont relatives aux conditions de travail découlant de l'application de la législation du travail, du contrat de travail, de la convention collective de travail ou du règlement intérieur ;
>
> - de saisir l'agent chargé de l'inspection du travail de ces réclamations, au cas où le désaccord subsiste

Suite à ces trois entretiens, nous avons sollicité la Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM) pour nous mettre en contact avec d'autres employeurs, mais, nous nous sommes heurtée à son silence. Nous avons déduit que les employeurs n'étaient pas prêts à parler d'un sujet encore sensible pour eux. Néanmoins, nous avons eu l'occasion d'assister à une intervention du directeur de la Confédération lors d'une réunions avec les organisations syndicales, où il a parlé de la contribution de la CGEM aux efforts de la lutte contre la violence à l'égard des femmes à travers des initiatives qui s'inscrivent dans le cadre des engagements internationaux. La stratégie d'intervention de la CGEM dans ce domaine porte aussi bien sur l'élimination des causes structurelles de la violence en milieu de travail, en participant activement à la définition de l'offre de formation, en prenant en charge certaines dépenses au profit des entreprises, à la sensibilisation des employeurs et des représentants du personnel à s'impliquer. Le directeur de la CGEM a aussi mentionné le concours de celle-ci au renforcement du cadre juridique de la protection des femmes en incitant à l'élaboration de règlements contrecarrant toutes formes d'injustice à l'égard du genre et en adoptant des conventions définissant les engagements des différents-es acteurs et actrices. Il a aussi souligné la complexité des rapports employeurs-employé(e)s et a rappelé que la protection des salariées contre toutes formes de violence a un lien étroit avec la finalité de la démocratie et la réalisation de l'État de droit garantis par la Constitution. De même et dans le sens de la responsabilité commune de tous en faveur de la lutte contre la violence fondée sur le genre, le directeur de la CGEM n'a pas omis d'indiquer la

nécessité de l'implication de l'action publique en la matière telle que prévue dans la Constitution.

> *« Nous invitons les employeurs à agir tant dans le domaine des politiques publiques que dans celui de leur politique de ressources humaines. Ils ont l'obligation de s'assurer que toutes les employées travaillent dans un milieu décent, ce qui comprend leur protection contre toute forme de violence tout en respectant la confidentialité et leur vie privée. Ils doivent assumer leur responsabilité en renforçant les mesures d'accompagnement des victimes et la sanction des auteurs».*

Ces entrevues, nonobstant leur apport théorique, ne nous ont pas éclairée sur le côté pratique du phénomène de la violence à l'égard des femmes au sein des entreprises, les acteurs professionnels sont restés très réservés quant aux cas concrets qui y ont eu lieu. Cette réticence à donner des exemples de violence survenus reflète le niveau de préoccupation des employeurs par rapport au sujet de la lutte contre la violence à l'égard des travailleuses et leur insouciance de l'ampleur des souffrances que vivent ces dernières en termes de pratiques de violence. Nous avons donc enregistré une observation qui souligne les limites des actions des employeurs, un engagement encore fragmentaire des employeurs quant à la mise en œuvre des moyens tels que les politiques et stratégies élaborées afin d'éliminer la violence et le harcèlement au travail. L'exigence de protection des femmes dans le monde du travail requiert que l'employeur soit en mesure de leur assurer une protection selon des critères identiques et constants de sécurité.

1.1.2 Les positions des syndicats et des inspecteurs de travail face au cas de violence et de harcèlement à l'égard des femmes dans le monde de travail

Les plus importantes organisations syndicales au Maroc ont accepté de participer à notre recherche. Aux fins des entrevues, ces syndicats ont désigné trois répondantes intervenant auprès de salariés travaillant dans des entreprises syndiquées aussi bien dans le secteur public que le secteur privé. Ces représentantes syndicales agissent comme agentes de négociation dans la mise en œuvre de la Convention collective et lors du traitement de griefs. Les entretiens virtuels - dont la durée s'est prolongé au-delà du temps imparti - avec chacune des participantes avaient pour objectif de cerner les pratiques et les stratégies d'action du syndicat pour s'acquitter de son obligation de représentation des travailleuses victimes de violence et de saisir également la mise en œuvre du droit en la matière.

Notre première entrevue fut avec S1, juriste de formation, très impliquée dans le volet des droits des salariées du secteur public et dans la rédaction des projets de lois allant dans ce sens. Très pertinente dans ses propos, connue pour son franc parler, son militantisme et son combat pour la défense des droits des femmes en milieu de travail, elle déclare :

> *« La violence au travail est considérée encore comme un sujet « tabou », un sujet qu'on ne peut aborder à cause des convenances sociales et morales. C'est comme si la violence n'existait pas dans les entreprises, c'est un obstacle au changement »*.

En effet, cette interdiction serait imposée par le père, le frère ou le mari au nom de la protection de l'honneur de la famille et par extension celui de la communauté[904]. Lorsqu'une affaire de violence devient publique, toute la famille est exposée à la honte sociale, car l'opinion publique opère un vrai contrôle social sur la vie privée des femmes. La violence à leur égard constitue plus une atteinte à la pudeur, motivée par la morale de l'honneur plutôt qu'une atteinte à l'intégrité physique et psychologique de la victime de violence. Ainsi, la banalisation de la violence à l'égard des femmes est une conséquence des construits patriarcaux qui en fait une norme sociale communément admise dans la culture et que les marocaines n'osent dévoiler publiquement[905]. Il est donc culturellement attendu de la victime de violence qu'elle garde le silence[906] au sein d'une société où il importe de bien paraître en public. Dévoiler être victime de violence ou de harcèlement est une action qui a très mauvaise presse[907]. Aussi, le fait de déclarer l'existence de la violence au travail ou dans l'espace public empêcherait certaines femmes de travailler.

Notre interlocutrice révèle que la violence affecte sérieusement la vie des travailleuses, le harcèlement sexuel étant la forme de violence la plus répandue et fréquemment signalée. C'est un enjeu syndical primordial qui touche au droit de sécurité des travailleuses, à leur santé et à leur dignité. Le syndicat ne cesse de rappeler aux employeurs de prendre en

---

[904] Rojan Afrouz, Berth R. Crisp & Ann Taket. Seeking Help in Domestic Violence Among Muslim Women in Muslim-Majority and Non-Muslim-Majority Countries: A Literature Review. *Trauma, Violence, & Abuse*, (2020) *21*: 3, aux pp. 551–566. En ligne : https://doi.org/10.1177/1524838018781102

[905] Naima Chikhaoui, Politiques publiques au Maroc face aux violences faites aux femmes. Casablanca : Le Fennec, 2011, 108 p.

[906] Salima Massoui. Femmes marocaines victimes de violences conjugales. Paris : L'Harmattan. 2017, 256 p. En ligne : https://www.academia.edu/33807521/Femmes_victimes_de_violences_conjugales_au_Maroc

[907] Mohammed Derdar. Gender and verbal violence : A form of psychological abuse in Moroccan popular culture. Sciences, Langage et Communication, (2017) 1:3, aux pp. 1-10. En ligne : https://revues.imist.ma/index.php/SLC/article/view/10156/5961

considération le respect des lois sociales, la garantie de la condition du travail décent et la réalisation de la justice à l'égard des salariées. Il les invite aussi à identifier les formes de violence, à admettre leur existence, puis à prendre les mesures appropriées pour modifier les pratiques en vue de lutter contre la violence au sein de leurs entreprises. Et en cas de non-respect des dispositions, l'organisation syndicale prend les mesures nécessaires, dans le cadre de négociations, pour défendre les droits de ses adhérentes tel que prévu par le code du travail.

S1 nous fait part de la belle initiative que son organisation syndicale a entreprise en organisant une simulation de plaidoirie qui confrontait employeur, salariées victimes de violence en milieu de travail avec la présence des avocats des deux parties, appelant à la barre inspecteur de travail et représentant syndical. Des femmes ont tenu à témoigner à visage découvert de leur réalité de violence et de harcèlement au travail, la peur engendrée par la violence. « *Pour une fois, les gens comprenaient que la violence n'est pas une question de genre, mais une question d'entreprise, de syndicat, de société* », dit-elle. Certes, la violence touche toutes les catégories de travailleuses mais elle est plus intensément ressentie par les plus vulnérables.

Elle donne des exemples de cas de violence à l'égard de salariées dont elle s'est occupés dans différents domaines de travail : des femmes médecins contrôleurs des abattoirs subissent des violences de la part des bouchers grossistes, pour établir des rapports médicaux positifs sur leurs marchandises ; des ingénieures en câblage violentées lors de leur intervention sur le terrain par les employeurs et par leurs collègues qui estiment que c'est un domaine masculin où les femmes n'ont pas leur place. Quant au secteur rural où les femmes constituent la seule catégorie qui travaillent dans la récolte, elle témoigne :

> « *Les employées en agriculture sont traitées comme du bétail, embarquées dans des camions les unes sur les autres, harcelées par leur superviseur. En milieu du travail rural, le syndicat est ignoré. C'est un milieu anarchique sans structure. Les employées déclarent ne pas avoir le choix, malgré la violence qu'elles subissent, elles doivent supporter pour garder leur travail, leur source de subsistance* ».

Abordant le sujet de la violence à l'encontre des femmes dans l'espace public, S1 invoque la responsabilité de l'État et de l'employeur pour le manque de sécurité dans le transport. Elle affirme, « *le problème c'est qu'on ne considère pas la violence comme un crime* ».

À notre question sur les procédures administratives que son organisation syndicale met en œuvre pour les cas de violence à l'égard des femmes au travail, elle enchaîne avec une chronologie des étapes bien maîtrisée.

> « *En cas de violence à l'encontre d'une salariée, le processus d'accompagnement commence par écouter la victime de l'acte de violence, lui recommander de faire une demande à son employeur pour diligenter une enquête. Ensuite, le syndicat intervient en envoyant une lettre à l'employeur pour connaître la suite réservée à la demande d'enquête. Si aucune réponse à la lettre, le syndicat signifie une autre lettre à l'employeur avant de déposer une plainte et de faire une communiqué public. S'il n'y a aucune réaction à la seconde lettre, le syndicat organise un sit in devant l'entreprise et fait appel à l'inspecteur de travail pour faire un rapport. Il y a toujours des avocats bénévoles qui sont prêts à défendre la cause des travailleuses maltraitées ou lésées dans leurs droits. Mais, après toutes ces démarches, on sait que le patronat nous attend au tournant* ».

Sa dernière phrase nous laisse perplexe. Curieuse, nous demandons une explication mais elle esquive la réponse et poursuit son discours sur les obligations de l'employeur. Elle mentionne le recours à l'art. 24 du Code de travail qui dispose que : « l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin de préserver la sécurité, la santé et la dignité des salariés et de veiller au maintien des règles de bonne conduite dans son entreprise ».
Cela se résume dans les dispositions de la Constitution marocaine qui consacrent un certain nombre de droits civils et sociaux relatifs à la santé et à la sécurité au travail, aux conditions de travail décent et aux relations de travail. Elles prévoient également qu'il ne peut être porté atteinte à l'intégrité physique ou morale de quiconque, en quelque circonstance que ce soit, et reconnaissent le droit aux soins de santé, à la protection sociale, à la couverture médicale et à la solidarité mutualiste 908.

S1 commente le droit encadrant la lutte contre la violence au travail en dénonçant les failles et le manque de concordance dans la loi 103-13, que nous analyserons plus amplement dans une section ultérieure. Elle nous confie que son organisation syndicale demande une loi-cadre qui détermine les mesures d'application de cette loi. Elle conclut « *pour le législateur, une loi ne peut être que bonne parce qu'elle est une loi* ».

[908] Dahir n° 1-11-91 du 29 juillet 2011 portant promulgation du texte de la Constitution du Maroc 2011, art. 22, 31 et 71, *supra* note 493.

S1 évoque aussi la Recommandation no 206 complétant la Convention 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail[909], qui énonce que le Maroc, en tant que membre de l'OIT, devrait veiller à ce que tous les travailleurs et tous les employeurs jouissent pleinement de la liberté syndicale pour promouvoir la reconnaissance effective du droit de négociation collective comme moyen de prévenir la violence et le harcèlement et d'y remédier. Or, la réalité est tout à fait différente et est en décalage avec les attentes. Elle déclare que les différents syndicats en coordination avec des associations féministes ont formé une coalition pour discuter les mesures d'adoption de la Convention n° 190. Enfin, S1 est fière de constater l'accroissement de la participation des femmes aux différentes manifestations syndicales.

Notre entrevue avec S2, membre d'un comité au sein de l'organisation syndicale qui s'occupe des femmes travaillant dans le secteur privé, a fourni quelques informations qui nous permettent de compléter les déclarations de S1. La position de son organisation par rapport au droit encadrant la lutte contre la violence à l'égard des femmes appelle à revoir le mode de gouvernance en matière de travail, en accordant aux syndicats une présence au sein des conseils d'administration et de surveillance des entreprises. Cela leur permettrait de participer à la prise des décisions stratégiques qui concernent les travailleuses et à l'élaboration des textes de loi qui les protègent effectivement.

S2 mentionne l'existence de lois organiques qui imposent la prise en compte de l'approche genre dans la budgétisation territoriale dans la loi des finances. Désormais, les entreprises doivent rendre compte de son imputation par le biais d'un rapport annuel ainsi que la présentation de cas pratiques d'intégration du genre dans leurs projets de plans d'action. Ainsi, un pôle genre est créé ayant pour tâche l'intégration transversale de l'approche genre dans les projets de développement et d'élaboration des programmes spécifiques aux problématiques des femmes, comme celles de la violence faite aux femmes, des conditions de travail, etc. Le syndicat est donc pleinement impliqué dans ce processus d'édification de ces plans de développement pour lutter contre la violence à l'encontre du genre.

[909] Recommandation no 206 complétant la Convention 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail de 2019

L'organisation syndicale de S2 élabore des sessions de formation au profit des intervenant.e.s dans les cas de violence à l'égard des femmes en milieu de travail pour les sensibiliser au genre. À cette fin, une Convention de Partenariat avec différents ministères, pour la période 2017-2020, a eu pour objectif de renforcer la gouvernance territoriale sensible au genre et de promouvoir la sécurité des femmes au travail. « *Tous les syndicats commencent à agir contre la violence à l'égard des femmes et à plaider en faveur de l'adoption d'une loi juridiquement contraignante sur la violence fondée sur le genre* », indique-t-elle. Elle décrit l'intervention syndicale et à notre question sur les obstacles qui empêchent la réalisation de cet idéal, elle déclare :

> « *Je vais vous répondre en toute franchise, ce sujet nous crée, en tant que syndicats qui militent en faveur des droits des femmes, un grand problème. Ce qui empêche l'application des textes de droit c'est le problème de l'existence encore de cas de CORRUPTION, d'ABUS DE POUVOIR et de FAVORITISME, qui règnent dans le pays et surtout dans le monde du patronat. Ceux-ci sont les vrais obstacles* ».

S2 nous fait part de nombreuses employées dans le secteur privé qui viennent se plaindre au syndicat pour des actes de violence qu'elles ont subis tout en donnant des preuves. « Je ne parle pas du harcèlement sexuel qui est très courant et est devenu quelque chose de normal dans les lieux de travail, je parle d'autres formes de harcèlement et de violence physique, psychologique, intimidations, etc. »**,** dit-elle. Elle décrit le processus de sensibilisation qui consiste à inviter les salariées à venir au siège de l'organisation syndicale, pour leur expliquer comment travailler dans la dignité et les encourager à dénoncer les cas de violence. Une cellule d'écoute au sein de l'organisation syndicale prend en charge les doléances des femmes victimes de violence en toute confidentialité. Ensuite, l'organisation applique les mesures nécessaires pour leur rendre justice.

> « *On envoie une lettre à la direction des ressources humaines dénonçant le cas de violence. Si la représentation de notre bureau syndical est solide au sein de l'entreprise, on impose à l'auteur de la violence d'écrire une lettre d'excuse ou de faire une déclaration d'excuses verbale à la salariée qui a subi la violence devant ses collègues et sa hiérarchie et on règle le problème. Mais quelques fois, quand la représentation syndicale est faible au sein de l'entreprise, on accompagne la salariée à l'inspection de travail. Mais, si l'inspecteur de travail en charge du cas n'est pas intègre, il appelle l'employeur pour lui donner une astuce pour enterrer le problème moyennant une contrepartie et la salariée reste lésée dans ses droits.*

C'est comme ça que la plupart des textes juridiques ne sont pas appliqués dans plusieurs domaines, à cause du manque de l'intégrité professionnelle. Et tant qu'il y aura la corruption, les textes de droit resteront inappliqués surtout dans le domaine des droits des femmes à cause de la sensibilité masculine et des mentalités archaïques qui règnent encore dans la société marocaine. On recopie des textes internationaux pour faire bonne figure sur le plan international, mais sur le plan national, il reste un long parcours à faire pour arriver à changer les mentalités ».

S2 semble avoir un point de vue tout fait quant au corps de l'inspection du travail, elle enchaîne sur le volet connaissance et formation des inspecteurs :

« *Les inspecteurs de travail doivent avoir une connaissance suffisante de la législation du travail pour être en mesure de veiller à son application, une formation approfondie sur la violence à l'égard des salariées, pour pouvoir détecter son existence en milieu de travail et aider à la faire disparaître. Cependant, dans la pratique, il n'est pas rare de rencontrer des inspecteurs du travail qui ne maîtrisent pas les dispositions légales et réglementaires du travail. Leur rôle en matière de litiges du travail nécessite une formation appropriée aux techniques du dialogue social afin de réussir efficacement cette mission* ».

Comme S1, S2 organise des sessions de formation pour sensibiliser les travailleuses de l'un des secteurs les plus vulnérables, celui de la confection où le niveau éducatif est limité et la violence et le harcèlement sont une réalité très présente, sur l'objectif de l'adoption de la Convention 190 et les avantages qu'elle leur offre. Elle distribue des copies de la Convention aux travailleuses affiliées au syndicat, en les invitant à y adhérer.

S2 évoque deux cas de violence dans des entreprises multinationales, qui ont abouti au licenciement abusif déguisé de deux travailleuses pour avoir dénoncé des actes de violence à leur égard. Pour asseoir le bien-fondé de son action, le syndicat se base sur la date du rapport établi de l'acte de violence survenu et la date du licenciement abusif pour prouver le lien entre les deux évènements. S2 détaille aussi la procédure suivie dans ce sens :

« *On envoie une lettre à l'employeur pour négocier un règlement amiable. En cas d'échec, il y a recours à l'inspecteur de travail qui invite l'employeur au dialogue avec le syndicat. Si l'employeur ne réagit pas au bout de trois tentatives, on s'adresse à la Commission régionale du travail. Si l'employeur persiste à ne pas répondre à la convocation, le syndicat fait un recours auprès de la Commission nationale représentée par le ministre de l'Emploi. Et en cas d'échec, le syndicat confie le dossier à un avocat pour ester en justice l'employeur* ».

S2 dénonce les failles du droit de travail qui ne contraint pas l'employeur, ce qui, selon elle, handicape le rôle et la mission du syndicat en tant que représentant des salariées.
« *Les employeurs empruntent tous la même méthode quand il s'agit de camoufler un scandale* », déclare-t-elle.
Cette déclaration répond donc à notre question posée à S1 sur ce qu'elle voulait insinuer pas « *l'employeur nous attend au tournant* ». Nous avons déduit qu'en cas de situation de violence ou harcèlement au sein de son entreprise, l'employeur peut provoquer une impasse de dialogue social avec le syndicat dans le cadre de la convention collective et répondre par une action consistant à fermer temporairement les locaux de l'entreprise ou à en interdire tout accès le temps de régler en interne tout éventuel conflit avec ses salariées.

Après 14 ans en tant que syndicaliste, S2 constate qu'il y a du changement et que les langues des femmes victimes de violence commencent à se délier. Elles osent dénoncer les actes de violence à leur encontre surtout quand elles voient que des cas similaires aboutissent à des résultats positifs grâce au soutien du syndicat dans leurs démarches. L'organisation syndicale réussit, selon S2, à faire sortir les salariées de l'ombre vers la voie de la justice même s'il reste encore beaucoup à faire au niveau de l'application effective des textes de droit. Confirmant la déclaration de S1, S2 relève,

> « *Il n'existe encore aucune loi-cadre au niveau national permettant de prendre des mesures pour éliminer la violence fondée sur le genre dans le monde du travail. Nous avons besoin d'une loi globale complétée par une recommandation, qui porte principalement sur la question de prévenir, traiter et remédier aux violences sexistes au travail* ».

Par ailleurs, S2 affirme la pertinence du rôle du bureau syndical dans le règlement du problème de violence au sein d'une entreprise :

> « *Notre action montre qu'il existe un lien étroit entre le travail décent et le fait d'être protégé par un syndicat dans la prévention de la violence au travail. Mais le problème c'est que l'employée refuse de déposer une plainte, en cas de violence, auprès du commissariat de police ou du Procureur du Roi, parce qu'elle ne veut pas que sa famille le sache. Elle a aussi peur de perdre son travail* ».

Notre échange avec S3 était semblable aux deux autres. Elle déclare, par contre, que les plaintes de harcèlement sont nombreuses et fait état « *de multiples pressions et tensions dans les milieux de travail* », avouant que le contexte est difficile pour l'action syndicale :

> « *C'est difficile, quand nous demandons des preuves… on exige quand même qu'il y ait des éléments concrets pour pouvoir faire un suivi. La violence, le harcèlement, ça ne manque pas, mais il faut avoir des preuves. C'était le cas d'une jeune femme, travaillant dans le secteur aérospatial au Maroc, qui s'est plainte d'être harcelée sexuellement par son contremaitre sans disposer d'aucune preuve. La direction l'a accusée d'affabuler et a fait pression sur elle pour qu'elle abandonne ses accusations, invoquant l'impact négatif sur l'image de l'entreprise. Sa parole contre celle de son contremaître. Elle a fini par démissionner* **».**

Les membres de la fédération syndicale sont des acteurs à part entière, tant sur le plan socio-juridique que politique, qui, selon les enjeux de la situation, influencent véritablement l'action judiciaire. Devant gérer les cas de violence et négocier en faveur des victimes tout en respectant la législation du travail, les syndicalistes représentent une ressource pour celles-ci et un moyen de faire entendre leur voix. Ils font, ainsi, contrepoids dans les rapports employeur-employées dans les recours devant les tribunaux dans les cas de violence. Ils se substituent ainsi aux destinataires de la protection du droit du travail et peuvent avoir une influence sur les décisions judiciairement rendues.

Il ressort de ces entretiens que, malgré le nombre assez limité des contentieux de cas de violence menés sur le terrain par les syndicats, les situations de violence à l'égard des salariées sont loin d'être minoritaires, et sont même persistantes. En revanche, elles arrivent très rarement devant les juridictions administratives et sont quasi-inexistantes devant les juridictions pénales.

Enfin, ces échanges avec les trois syndicalistes ont été fort fructueux et ont permis de confirmer plusieurs impressions que nous avions eues lors des observations. Ils témoignent du rôle fondamental des organisations syndicales dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans les milieux de travail. Jouissant de la personnalité civile, le syndicat a le droit de traduire en justice tout employeur qui faillit à son obligation de protection des salariées en milieu de travail.

Après les déclarations des représentantes syndicales, nous nous sommes intéressée à recueillir les impressions des inspecteurs de travail. Nous avons d'abord rencontré

virtuellement le directeur de l'inspection du travail qui nous a mise en contact avec certains de ses agents. Leur rôle est défini dans l'article 532 du Code du travail comme suit :

> **532** : Les agents de l'inspection du travail sont chargés :
>
> 1) d'assurer l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au travail ;
> 2) de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux salariés sur les moyens les plus efficaces en conformité avec les dispositions légales
> 3) de porter à la connaissance de l'autorité gouvernementale chargée du travail les lacunes ou les dépassements de certaines dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;
> 4) de procéder à des tentatives de conciliation en matière de conflits individuels du travail.
> Ces tentatives de conciliation sont consignées dans un procès-verbal signé par les parties au conflit et contresigné par l'agent chargé de l'inspection du travail. Ce procès-verbal tient lieu de quitus à concurrence des sommes qui y sont portées.

Ils fournissent également des conseils techniques aux organisations professionnelles, aux délégués des salariés, ainsi qu'aux représentants syndicaux, sur les moyens les plus efficaces d'y parvenir en conformité avec les dispositions légales. Notre entrevue avec le directeur de l'inspection du travail nous a permis de prendre la mesure de la nature de la mission dont l'inspecteur du travail est investi en cas de violence.

> « *Lorsque nous sommes saisis pour un cas de violence à l'égard d'une salariée, nous diligentons une enquête en constatant dans un procès-verbal les circonstances entourant l'acte de violence, dont un exemplaire est transmis à la juridiction compétente. Quand le comportement n'est pas grave, nous cherchons un compromis en procédant à une tentative de conciliation que ce soit avec l'employeur ou entre collègues. Ceci contribue à alléger la surcharge de la justice. En cas d'échec de la conciliation, la salariée peut intenter une action devant le tribunal compétent. Par ailleurs, dans la pratique, certains employeurs, connaissant la lenteur de l'appareil judiciaire, s'absentent à la convocation de l'inspecteur du travail. Dans ce cas, celui-ci consigne les allégations de la salariée puis l'oriente vers le tribunal compétent* ».

Par ailleurs, notre entrevue avec I2, plus enclin à parler du rôle de l'inspection du travail dans la révision et l'évolution de la législation en droit du travail, déclare :

> « *Notre mission consiste à porter à la connaissance de l'autorité gouvernementale chargée du travail les lacunes ou les dépassements des dispositions législatives et*

réglementaires en vigueur. A ce titre, les statistiques fournies par l'inspection du travail sont d'une aide inestimable pour l'autorité gouvernementale afin de suivre l'évolution de la législation du travail et évaluer son efficacité. Ce rôle de veille juridique qu'on assure aurait pu être plus productif s'il s'étendait à la totalité de la législation du travail. En effet, celle-ci prévoit un nombre d'outils susceptibles de permettre à l'inspecteur du travail, comme officier de la police judiciaire, d'accomplir valablement ses diverses attributions dont le pouvoir d'investiguer et de constater les infractions à la législation. Mais, nous travaillons dans l'ombre».

Ainsi, pour assurer l'application des dispositions législatives et réglementaires, les inspecteurs du travail sont habilités à effectuer des visites de contrôle et d'inspection et à recevoir et traiter des requêtes qui peuvent émaner des salariés, des employeurs, des syndicats ou des autorités locales. I2 nous confie,

« *Nous sommes autorisés à pénétrer entre 6h et 22h dans les locaux où s'exerce une activité soumise au droit du travail. En outre, lorsque le travail s'effectue dans un lieu habité, on ne peut y pénétrer qu'après l'autorisation des habitants qui s'inscrit dans le cadre du respect du domicile privé. Cela rend difficile la protection des salariées à domicile qui sont souvent exploitées et subissent de la violence* ».

Il continue :

« *L'inspection du travail chargée de veiller au respect de la législation du travail s'impose comme une nécessité pour rendre cette législation effective sur le terrain. Malheureusement, on se heurte à la résistance de l'employeur à l'application des mesures de protection considérées par lui comme une source de dépenses inutiles. De leur côté, les salariées ont souvent peur de se rendre à l'inspection du travail pour dénoncer un cas de violence, peur que les choses prennent une autre tournure. En ce sens qu'une fois l'employeur convoqué, le problème pourrait dégénérer* ».

Nous avons appris de I2 que le contrôle et l'inspection s'effectuent dans le cadre de différents types de visites de routine, visites ciblées, visites de suivi ou contre-visites. Les inspecteurs de travail doivent, en premier lieu, s'entretenir avec l'employeur, les représentants du personnel et les salariés. Ils doivent également vérifier les conditions du travail au sein de l'entreprise pour identifier les risques réels ou potentiels appréciés en termes de protection et de sécurité des salarié-e-s.

« *A la fin de chaque visite, un rapport est rédigé par l'inspecteur du travail. Cela permet d'évaluer le degré de conformité avec les dispositions législatives du travail et d'accompagner les employeurs dans le processus de mise en conformité*».

L'inspecteur de travail utilise les outils juridiques appropriés en cas de violence à l'égard des salariées, notamment des mises en demeure visant à mettre un terme à la situation de violence avant de dresser un procès-verbal, selon I2 qui continue sa déclaration :

> « *Lorsque les actes ou les négligences de l'employeur ou de ses préposés mettent en péril la sécurité des travailleuses, l'inspecteur du travail constate, par un procès-verbal, l'infraction aux dispositions législatives et réglementaires relative au travail. Et si l'employeur refuse de se conformer aux prescriptions de l'avertissement, le procès-verbal justifiant ce refus est transmis par voie de requête au Président du tribunal de première instance compétent. Celui-ci ordonne toute mesure qu'il juge appropriée aux fins de mettre fin à la situation de violence considérée comme un manque de protection de la salariée. Lorsque l'employeur ne répond pas positivement à l'ordonnance du Président du tribunal, l'inspecteur du travail établit un nouveau procès-verbal qu'il adresse au Procureur du Roi du même tribunal. Ce dernier soumet le procès-verbal à la chambre correctionnelle qui applique alors les dispositions pénales* ».

En effet, le Code du travail et le Code pénal prévoient qu'en cas de violation des prescriptions législatives ou réglementaires relatives à la sécurité, le tribunal peut prononcer une condamnation assortie de la fermeture temporaire de l'établissement[910]. La fermeture peut entraîner, selon le Code pénal, l'interdiction d'exercer dans le même local la même activité. En cas de non-respect de ces dispositions, les sanctions prévues peuvent aller jusqu'à l'emprisonnement et d'une amende conséquente. En cas de récidive, le tribunal peut prononcer la fermeture définitive de l'établissement[911].

Au-delà des textes, I2 évoque les limites de la mission de l'inspecteur de travail :

> « *Ceci étant, l'employeur peut saisir d'une réclamation le directeur de l'inspection du travail, produisant ainsi un effet suspensif au procès-verbal. Il est évident que ces limites à la liberté de l'inspecteur du travail d'établir ou non un procès-verbal diminuent considérablement ses pouvoirs alors que cette fonction exige une certaine indépendance. Sa prise de décision se trouve ainsi réduite lors de la constatation et l'instruction d'une infraction, notamment pour la verbaliser et pour solliciter l'assistance de la force publique lors des visites d'inspection qui se déroulent dans un climat tendu. Néanmoins, malgré toutes les contraintes auxquelles elle fait face, qui relèvent à la fois de l'absence d'un statut adapté à la profession et de la méconnaissance, par beaucoup d'employeurs, des dispositions*

[910] Code du travail, art. 300, *supra* note 580.
[911] Dahir no 1-59-413 du 28 portant approbation du Code pénal, art. 90 alinéa et 324, *supra* note 714.

légales et réglementaires en matière de santé et de la sécurité au travail, l'inspection du travail parvient à réaliser des efforts concrets sur le terrain ».

I2 nous explique comment l'inspecteur du travail évite cette longue procédure qui reste la plupart du temps sans suite et effectue son intervention sans embûches en recourant plus à la menace du procès-verbal, qui permet d'obtenir une régularisation plus rapide de la situation que de verbaliser l'entreprise pour contravention qui risque de rester sans suite ni effet. Il remplace certaines contraventions par des amendes administratives après avoir effectué des investigations à travers le droit d'enquête, le droit d'audition et le droit de vérification, ce qui le dispense de faire appel aux agents de la police judiciaire. Parallèlement, il développe des contacts sur le terrain et des échanges avec les syndicats des salariées mais aussi les représentants des groupements d'employeurs en cas de survenance de situations de violence ou de harcèlement au sein de l'entreprise.

Quand nous avons demandé à I2 de nous donner des exemples de son intervention sur le terrain de cas de violence à l'égard des salariées, la réponse a sonné comme une échappatoire :

« *Tenus par le secret professionnel et l'obligation de discrétion, nous sommes pénalement sanctionnés en cas de violation de ces obligations déontologiques* ».

Nous nous sommes retenue de rappeler notre engagement quant à la confidentialité de ses déclarations en termes d'éthique de la recherche.

L'entretien avec I3 a été axé autour du travail dans le secteur informel.

« *Nous contrôlons les entreprises qui relèvent de l'économie informelle. Nous arrivons, grâce à nos interventions, à maintenir une paix sociale assez fragile, en dépit de l'insuffisance des moyens humains et matériels pour accomplir nos missions, et des impératifs sociaux qui empêchent d'étendre le contrôle à ce secteur où la législation du travail est presqu'inexistante. La non-déclaration des entreprises à l'inspection constitue un obstacle majeur à nos visites. Et au moindre incident, la pierre est jetée à l'inspecteur, comme dans l'affaire de Tanger* ».

Pour illustrer son propos, I3 nous relate les faits de l'affaire survenue en février 2021[912] :

[912] Jassim Ahdani, apportent des « preuves », TelQuel, N° 1011 du 23 au 29 septembre 2022. En ligne : https://telquel.ma/2021/06/18/drame-de-tanger-les-familles-des-victimes-de-lusine-de-textile-apportent-des-preuves-a-el-othmani_1726097

> « *Dans une unité du secteur informel de textile, nous avons été confrontés au fait que le responsable opérait clandestinement sans respecter le Code du travail ni les mesures de protection de ses 34 employées dans le sous-sol d'un logement privé. Celui-ci s'était transformé en fosse commune lorsque subitement des pluies torrentielles avaient inondé le sous-sol qui ne disposait pas d'issue de secours pendant que les ouvrières y travaillaient, résultat 29 employées décédées. À la suite du drame, l'opinion publique pointait du doigt l'absence du contrôle par l'inspection du travail, alors que le propriétaire de l'usine n'avait jamais déclaré son entreprise ni ses employées* ».

De surcroît, I3 nous confie que les inspecteurs de travail ne peuvent faire que des observations générales au sujet de l'application de la législation et les autres aspects du contrôle sont laissés pour compte, ce qui nuit à l'efficacité du contrôle.

> « *Nos observations portant sur la violence à l'égard des femmes au travail ne dépassent pas 1% tout simplement, parce que les inspecteurs du travail ne sont pas formés pour faire face au cas de violence au travail et d'accompagner efficacement les entreprises à s'ajuster par rapport aux dispositions de la loi 103-13. La volonté des autorités de faire de l'inspecteur un conseiller et accompagnateur des partenaires sociaux au détriment de son rôle de gendarme explique le nombre peu élevé des procès-verbaux en matière de violence à l'égard des travailleuses* ».

En conclusion, nous remarquons que l'absence d'une approche globale de la gestion légale des cas de violence et de harcèlement prive aussi bien les syndicalistes que les inspecteurs de travail de moyens pour mener à bien leur mandat. De plus, des obligations lourdes pèsent sur les syndicats en raison de leur devoir de représentation et l'obligation d'impartialité dans l'exécution de leur mission de lutte contre la violence d'autant plus lorsqu'aussi bien la victime que la personne mise en cause sont membres de l'organisation syndicale.

Pour pallier cette défaillance dans l'exécution de leurs missions, tous les acteurs mettent l'emphase sur la sollicitation d'outils et de ressources, ainsi que le développement de programmes de dialogue social dans le cadre de conventions collectives pour maintenir la paix sociale à travers une procédure juridique effective. Cela suppose qu'autant les syndicalistes que les inspecteurs de travail doivent connaître dans le détail, les dispositions législatives et réglementaires relatives à la lutte contre la violence à l'égard des salariées au travail et devront en faire une juste interprétation. D'où l'importance de leur formation et leur perfectionnement sur les plan juridique et humain.

1.2 L'implication des associations féministes dans le processus de gestion des cas de violence à l'égard des femmes dans le monde du travail

Il existe au Maroc un mouvement féministe pluriel et dynamique dans la société civile. Ce mouvement est subdivisé en plusieurs associations qui jouent un rôle de premier plan dans la défense des droits des femmes. Certaines travaillent spécifiquement pour la reconnaissance et l'avancement de ces droits, notamment par leur implication dans l'élaboration des lois par rapport au genre. Leur approche a pour but de conférer aux femmes les moyens de réaliser leur autonomie, d'une part, et d'amener l'État à s'acquitter de ses obligations et devoirs en matière des droits des femmes en plaidant contre leurs violations. D'autres se chargent surtout de l'accompagnement des femmes travaillant dans des conditions de vulnérabilité, socialement et économiquement marginalisées, notamment les femmes œuvrant en zones rurales ou les ouvrières d'usine, en vue de leur permettre d'accéder aux ressources et services sociaux de base. Toutes ces femmes subissent, par ailleurs, l'influence traditionnelle patriarcale, laquelle renforce encore leur vulnérabilité, d'où l'action de ces associations dans le sens de la promotion d'un féminisme plus inclusif. Elles soulèvent conséquemment des critiques relatives à l'encontre de la législation contre la violence à l'égard des femmes et la protection de leurs droits.

1.2.1 Les associations féministes, agentes de défense du droit des femmes dans le monde du travail

Grâce à un réseau développé de contacts avec des féministes au Maroc, nous avons pu bénéficier d'un riche et généreux échange avec les différentes associations féministes, parmi lesquelles figurent celles qui interviennent plus fréquemment dans le domaine de la défense des droits des femmes. Au cours d'une réunion avec des représentantes de ces associations, nous les avons questionnées sur la récurrence de la violence et du harcèlement à l'égard des femmes sur les lieux de travail et leurs impressions au sujet de l'application du droit en la matière. C'est la présidente de l'une des associations, F1, qui répond ici :

> « *Dans le cadre de la mise en œuvre du droit pour la lutte contre la violence à l'égard des travailleuses, il y a d'abord le problème de l'efficacité des techniques de contrôle dans l'entreprise. Le plus nuisible pour les salariées est que la plupart des inspecteurs de travail sont des hommes. Une victime de violence sexuelle par exemple ne peut pas en parler à ces derniers, alors qu'elle pourrait le faire avec*

une femme inspectrice de travail. Or, il existe très peu de femmes inspectrices de travail. Donc, où est l'application du droit dans ce cas ?»

Relevant une autre cause de l'inefficacité du droit dans la lutte contre la violence et le harcèlement, F1 déplore l'inaction des syndicats à ce sujet :

« *La question de la violence envers les travailleuses ne fait pas partie des programmes de formation des syndicats, ni de leurs politiques ... Dans les négociations collectives, il est rarement question des conditions de travail des femmes. Malheureusement, les femmes syndicalistes sont minoritaires dans les postes de décisions dans une centrale syndicale* ».

Cependant, elle précise qu'il ne faut pas confondre les délégués syndicaux au niveau de l'entreprise et les syndicats au niveau national, où, bien que cela soit encore limité, évoluent à présent des femmes syndicalistes dans des instances décisionnelles.

Encore une fois, comme réflexion récurrente, les représentantes des associations féminines rencontrées soulignent qu'aussi bien les inspecteurs du travail que les procureurs, les avocats ainsi que les gestionnaires d'entreprises devraient recevoir une formation approfondie en lien avec la violence à l'égard des femmes, être outillés pour identifier sa présence en milieu de travail afin de la prévenir ou de la faire cesser. Mais elles reconnaissent en même temps que la formation serait vaine tant que le droit n'est pas effectivement appliqué. De plus, compte tenu du caractère délicat de la question, elles indiquent que la présence de femmes en tant qu'inspectrices du travail serait plus qu'appropriée, plus que cela même, nécessaire, voire impérative. Elles estiment que le cadre juridique devrait faire l'objet d'efforts plus soutenus afin d'améliorer la protection des femmes vulnérables de la société, incluant les travailleuses migrantes et les employées domestiques. Protéger des femmes qui travaillent est une obligation, mais c'est également une nécessité et un atout pour la société. Un État qui ne protège pas ses femmes actives est destiné à reproduire ces violences, en laissant prospérer une société en marge du respect des droits humains. « *Les femmes disent se sentir éloignées des administrations publiques qu'elles ne considèrent pas comme un instrument pour favoriser leur protection* », nous confie F1.

Elle ajoute que le problème le plus important est celui des femmes qui se rétractent lorsqu'il y a poursuite en justice, et elle nous parle notamment du cas d'employées d'un hôtel qui ont déposé une plainte collective contre leur superviseur pour harcèlement sexuel,

> « *Elles ont connu, par la suite, beaucoup de pression de la part du directeur de l'hôtel pour qu'elles gardent le silence et on n'a pas pu avoir leur témoignage».*

Elle met en évidence un problème structurel qui explique la vulnérabilité de certaines travailleuses qui subissent de la violence et du harcèlement en milieu de travail :

> « *Si on revient justement au profil des femmes qui travaillent dans les usines, d'abord ce sont des femmes, comment dirais-je, qui n'ont pas d'éducation, ni d'expérience, et puis elles sont pauvres. Ce sont aussi des femmes divorcées, veuves ou célibataires et qui sont dans le besoin. Elles travaillent dans n'importe quelle usine pour subvenir à leurs besoins. Cela fait que, justement, avant même qu'elles commencent de travailler, elles sont déjà victimes de leurs conditions sociales et économiques, et une fois dans l'usine, elles sont revictimisées par les violations de leurs droits, de leurs corps, de leur dignité et j'en passe* ».

Elle ajoute que les entreprises semblent fermer les yeux sur la réalité de la violence, et les interdictions incluses aux articles 39 et 40 du Code du travail ne semblent pas efficaces.

> « *Prises entre l'aveuglement volontaire des employeurs et les craintes de reproches et de rejet de la part de leur famille et de leur entourage, les travailleuses subissent en silence le comportement inapproprié de leurs supérieurs ou collègues, sous peine d'être accusées de l'avoir elles-mêmes provoqué. Cela témoigne de l'écart qui existe entre ce que la loi prescrit et ce que la réalité révèle* ».

Selon cette même interlocutrice, les ONG doivent être conscientes de la nécessité et de la pertinence d'utiliser l'intersectionnalité dans le traitement des dossiers de ces employées dans le contexte marocain. Il faudrait qu'elles y recourent comme outil pour diagnostiquer la situation et mieux identifier les problèmes et les besoins spécifiques de ces femmes. Ce faisant, les associations féministes non seulement agissent pour lutter contre la violence structurelle à l'égard des femmes, mais elles leur offrent également un espace sécuritaire où elles peuvent s'exprimer librement et faire entendre leurs doléances sans crainte d'être jugées. Ainsi, la participante nous raconte qu'en 2020, son association a mené un plaidoyer dans le but de mettre en lumière les différentes formes de violence vécues par les ouvrières agricoles dans la région orientale (la ville d'Oujda et environs) du Maroc. Des ateliers de formation ont été organisés pour sensibiliser ces femmes vulnérables à leurs droits, ce qui

leur a permis de présenter leurs plaintes à l'association qui les a intégrées dans sa campagne de sensibilisation. Cette campagne a trouvé un écho auprès des médias et les femmes travaillant dans le secteur agricole ont pu communiquer directement leurs doléances aux acteurs institutionnels lors d'une conférence organisée par l'association. Elle nous confie,

> « *La participation de ces femmes a eu un effet. Aujourd'hui, elles arrivent à expliquer le processus de plainte à des femmes qui passent par les mêmes situations de violence. Nous les avons accompagnées durant tout le processus, mais maintenant, elles nous sollicitent seulement quand elles ne peuvent pas faire face à un problème. Cette autonomisation des femmes est un succès* ».

Notre deuxième entrevue avec F2 a été très enrichissante. Militante depuis 39 ans pour les droits des femmes au Maroc, elle a fondé une association qui œuvre pour l'autonomisation des femmes et le renforcement de leur capacité et de leur leadership au sein de l'entreprise. Elle organise, aussi, des conférences sur des questions relevant du domaine juridique, en travaillant sur les réformes du droit (Code pénal, Code du travail, Constitution, etc.). Au niveau de la production des textes législatifs prenant en compte des droits des femmes, F2 regrette la passivité qui caractérise l'action du gouvernement et qui demeure incompréhensible pour elle. L'exemple de loi 103-13 sur la violence à l'égard des femmes est très caractéristique, selon elle, de cette absence réelle de volonté :

> « *La Ministre de la Solidarité, de la Famille et du Développement social a présenté son propre projet de loi alors qu'elle sait pertinemment que les associations ont beaucoup investi en la matière et connaissent à fond la réalité sur le terrain. Au lieu de capitaliser tous ces acquis, elle a tout bonnement ignoré. Même les propositions et les mémorandums qu'elles ont envoyés n'ont pas été pris en considération. Il y a de la politique là-dedans, la ministre a des convictions personnelles, ce n'est pas une femme qui est vraiment pour l'égalité des femmes et des hommes. Ceci étant, le Parlement non plus n'a pas joué son rôle et les femmes parlementaires n'ont même pas assisté au moment du vote du projet de loi* ».

Suite à cette position, les organisations féministes se sont constituées en coalition auprès du Parlement, selon F2, pour dénoncer ses pratiques. Elle nous fait part des débats passionnés qui ont opposé les conservateurs aux progressistes quant à la nécessité de réviser les différentes lois concernant les droits des femmes, et les nombreux points de discorde entre eux. Elle estime que cette opposition entre les deux camps génère des textes

de lois incohérents, dont la loi 103-13 qui est une loi incomplète et insuffisante. « *C'est une sorte de fourre-tout* … », s'indigne F2 avant d'ajouter :

> « *Et puis finalement, il a été décidé de créer une commission qui devrait revoir le texte de loi. Personne n'est dupe, quand on veut enterrer un dossier, on crée une commission. Depuis que nous avons adressé nos mémorandums au ministre de la Solidarité, nous n'avons eu aucun retour. Certes, cette loi qui criminalise la violence et le harcèlement faits aux femmes est une avancée. Mais elle ne suffit pas pour protéger les victimes. Il n'y a pas d'accompagnement, pas de centres d'hébergement pour les femmes. Les femmes ont souvent peur de dénoncer leurs agresseurs parce qu'elles ne se sentent pas protégées. Il est clair qu'elles prennent plus la parole maintenant que dans les années 1990 où le sujet était tabou. Mais il y a encore du chemin à faire. Depuis la promulgation de cette loi, il y a eu peu de dossiers portés devant la justice parce que les preuves manquent souvent* ».

Elle précise que son association a toujours réclamé la refonte totale du Code pénal et du Code de travail, lesquels ne s'inscrivent pas dans l'approche consacrée dans la Constitution. « *Le Maroc a adhéré à des conventions internationales qui consacrent les droits des femmes dont la Convention 190. Il faut donc veiller à ce qu'il y ait une harmonisation entre nos textes de lois* », argue-t-elle.

Quant à son opinion sur l'effectivité du droit pour contrer la violence, elle répond que son organisation travaille avec des juges, des procureur-e-s et des avocat-e-s pour voir comment appliquer la loi 103-13 encadrant la violence à l'égard des femmes sur le terrain et pour relever les défaillances et lacunes qui entravent l'application des lois et donc de la protection effective des femmes. Elle précise, cependant, que pour le Code pénal et le Code de travail, la question de l'application des dispositions pose un problème à cause, selon elle, d'un manque de mesures pour guider les praticiens. Il n'y a pas de loi-cadre ni aucun décret d'application concernant les nouvelles dispositions, ils sont livrés à eux-mêmes.

> « *La grande défaillance dans l'application de la législation encadrant la violence, est que la procédure judiciaire est suspendue dès que la victime retire sa plainte à cause de la pression familiale et sociale, celle des collaborateurs, etc., et la partie civile ne continue pas sa poursuite contre l'auteur de l'acte de violence perpétré. Toutefois, si la victime de violence prend l'initiative de recourir à la justice en passant outre l'avis de son entourage, elle s'expose au risque de se retrouver isolée et rejetée par ses relations, sa famille, etc. Cela revient à dire que les plaintes de violence aboutissent rarement à des décisions judiciaires* ».

F2 donne l'exemple de la non application de la loi sur la lutte contre la violence quand les parents d'une travailleuse domestique victime de violence prennent la décision de retirer leur plainte moyennant une somme d'argent à cause de leur pauvreté. De leur côté, la police et les procureurs ne veulent pas s'investir dans des procédures d'enquêtes judiciaires pour risquer, à la fin, un désistement des victimes de violence.

> « *Par conséquent, cela mène à un manque de statistiques réelles des cas de violence qui arrivent au tribunal. Mais je sais qu'un changement de mentalité dans la population aurait, comme impact, une augmentation des plaintes portées par les femmes victimes de violence aux tribunaux* ».

En ce qui concerne les relations entre les différentes organisations féminines qui luttent pour les droits des femmes, F2 mentionne que la particularité du Maroc est qu'il y a un mouvement féminin solidaire, chaque association ou organisation travaille de son côté mais, dès qu'il s'agit des droits des femmes, elles se constituent en coalition. Par ailleurs, F2 ne manque pas de faire part des attentes des ONG vis-à-vis des partis politiques. « *Se constituer en association est bien louable, mais c'est par les partis politiques que tout passe. Nous en avons besoin pour porter loin nos revendications voire les réaliser* », affirme-t-elle.

Cette première mention du rôle des partis politiques par rapport aux actions des organisations féminines nous renvoie à l'existence d'antagonismes culturels et religieux au niveau étatique. Dans les faits, les organisations féministes progressistes se sont mobilisées pour dénoncer la culture de la violence contre les femmes. Elles ont fait appel à la tutelle des partis politiques de gauche comme partenaires et alliés utiles dans le combat pour inscrire leur plaidoyer au changement dans l'agenda politique. Face à ces revendications réformistes, l'émergence d'un mouvement féministe islamique relié au Parti islamiste à la tête du gouvernement marocain, a eu une réaction virulente et fortement antagoniste. Le poids culturel et religieux dans une société patriarcale, normalisant la violence à l'égard des femmes, provoque une résistance des mentalités au changement. La position moderne des féministes était perçue par le mouvement islamiste comme la rupture avec cet ordre traditionnel. Ainsi, les approches contradictoires des mouvements islamistes et des revendications féministes modernes autour du sujet, ont eu pour effet de mettre la loi pour la lutte contre la violence au cœur des enjeux politiques. Le parlement marocain a donc

adopté une loi pour la lutte contre la violence faite aux femmes. Mais, l'adoption de cette loi a suscité le mécontentement du mouvement progressiste qui n'a participé ni à la consultation publique ni au processus de l'élaboration de la loi, et ses recommandations ont été rejetées lors de la révision. Dénonçant l'absence d'une approche intégrée, globale et transversale dans la stratégie de lutte contre la violence faite aux femmes, les organisations féministes ont estimé que cette législation n'est pas conforme aux normes internationales relatives aux droits humains en matière de lutte contre la violence basée sur le genre, continue à observer des idées traditionnelles et à ignorer le besoin de normes juridiques adaptées au monde réel.

Pour F2, le combat continue, mais, elle estime que seules les femmes appartenant à un certain milieu social sont au courant de leurs droits, ce qui n'est pas le cas des autres. D'aucuns diront que c'est le rôle de la société civile. « *Au niveau de notre association, on dispose d'un Centre qui s'attelle à sensibiliser les femmes à leurs droits, mais on ne peut se substituer à l'État car on ne dispose pas d'assez de moyens* », déclare F2.

À la question de savoir si les lois sont suffisantes pour protéger les victimes de la violence, F2 répond que bien qu'elle ne soit pas une experte en droit :

> « *C'est une bonne question … je pense que c'est difficile de répondre à ça, parce que souvent, en milieu de travail, quand il y a un dossier de violence, c'est vraiment du cas par cas. S'il y a quelque chose qu'on a appris ici, c'est que deux situations de violence similaires… peuvent être traitées différemment. Donc ça veut pas dire que la même décision va être prise pour les deux, parce qu'il y a tellement de lois …au niveau de travail…, qui fait en sorte que ça peut être diffèrent d'une femme à l'autre. Par contre, ce que je peux dire c'est que, les avocats avec qui on travaille en droit du travail et sur la violence au travail, sont capables de connaître que la femme est victime de violence s'il y a des preuves, des témoignages* ».

L'activité associative plaidant pour les droits des femmes fait face à une hostilité qui entrave l'atteinte de ses objectifs. Les femmes victimes de violence sont confrontées à de la victimisation secondaire au niveau familial, communautaire et institutionnel. En effet, la dénonciation d'un harcèlement dans la rue par une victime s'accompagne de reproches de son entourage et d'indifférence institutionnelle. Selon F2,

« Même si elles sont victimes, elles deviennent des coupables…. Qu'est-ce que les autorités ou la police pourraient faire pour elles ? Rien ! On leur dira qu'on n'a pas le temps pour des choses aussi futiles. En général, les femmes, par crainte de représailles de l'auteur de la violence, ne recourent pas à la dénonciation. Si cette violence est permise c'est parce qu'on a un système patriarcal. Comment ne pas renoncer à tes droits, si dans les services de police, on te demande de ramener des témoins… personne ne veut témoigner. Ce qui fait qu'on quitte le poste de police sans avoir fait de plainte ».

Elle enchaîne :

Le Code du Travail interdit la violence et le harcèlement, cependant dans la pratique cette interdiction n'a pas encore été appuyée par des moyens efficaces de mise en œuvre. Et d'après notre expérience de travail de terrain, la violence envers les femmes au travail est devenue quelque chose de normal. C'est le prix à payer pour travailler. C'est quelque chose de banalisé pour les femmes d'être violée, de subir des agressions physiques sur leur trajet au travail. De plus, les valeurs traditionnelles d'honneur de la famille reposant en grande partie sur le comportement des femmes, viennent contrecarrer toute tentative de porter plainte contre les auteurs des actes de violence. À partir du moment où la violence et le harcèlement seront reconnus comme une atteinte aux droits fondamentaux des travailleuses, il sera possible de mettre en œuvre de nombreux moyens éprouvés dans d'autres pays, pour les prévenir et les sanctionner.

Pour les organisations, traiter la question de la violence envers les femmes à partir d'une approche fondée sur les droits humains est l'une des stratégies pour réussir à dépasser les difficultés auxquelles elles se heurtent. Mais pour cela, encore faut-il que les femmes connaissent leurs droits et qu'elles disposent des instruments permettant de dénoncer les formes de violence qu'elles subissent. La clé pour connaître les besoins et les difficultés qu'elles affrontent est de collaborer avec les autres organisations féministes.

1.2.2 Les associations féministes, courroie de transmission dans la lutte contre la violence à l'égard des travailleuses

Si les témoignages des membres des associations nous ont permis de mieux saisir l'importance du phénomène, le discours des intervenantes d'aide s'est avéré tout aussi éclairant. Elles ont, elles aussi, mentionné les lacunes rencontrées au sein des instances systémiques (police, justice, …) ainsi que le manque de ressources et de temps consacrés aux femmes afin de les aider à vaincre leurs appréhensions.

Le fait pour nous d'avoir pu assister, en tant qu'observatrice, à un atelier d'échanges avec un groupe de militantes féministes impliquées dans le processus d'accompagnement des victimes de violence auprès des institutions publiques, nous a donné un aperçu sur leur travail de médiation. Agissant en tant qu'alliées, leurs interventions commencent par une écoute empathique, atout essentiel aux yeux d'une population qui connaît des formes de violence et d'exclusion, qui permet ensuite de répondre à leurs besoins et de soutenir leurs actions.

> *« On offre l'écoute, l'orientation et on assure le suivi juridique des cas de violence. On intervient aussi au niveau de l'entreprise où il y a eu un cas de violence. Il nous arrive de créer des réseaux avec d'autres organisations pour mieux répondre aux différents besoins des femmes. Améliorer la situation des femmes commence par l'addition des efforts de tous les acteurs en matière de lutte contre la violence, car la création de réseaux permet d'avoir des résultats plus efficaces. Les organisations sont conscientes de l'importance de leur présence tout au long du processus de prise en charge des femmes victimes de violence, car cela leur donne le courage d'aller jusqu'au bout de leurs procédures de dénonciation. À cet égard, les associations essaient également d'atténuer les situations de vulnérabilité des femmes, qui sont un frein pour poursuivre les procédures de leurs doléances. Elles n'ont pas confiance dans le système de protection. Elles ont souvent peur de dénoncer parce qu'elles ne se sentent pas protégées ».*

Une des intervenantes, F3, signale comme stratégie le fait de ne pas faire de distinction dans le traitement des cas des femmes, car toutes, déclare-t-elle, subissent des situations de vulnérabilité et d'insécurité liées à leur genre. Elle insiste sur le besoin d'encourager le réseautage, qui permet de profiter de l'expérience d'autres associations pour aborder des problèmes spécifiques aux femmes. Elle précise son rôle de soutien auprès des femmes victimes de violence. Elle croit, par ailleurs, que le fait pour elle de disposer du maximum d'informations sur chacun des cas qu'elle traite, peut l'aider à mieux orienter son intervention.

> « *Je pose des questions à la victime sur son entourage, sa famille, pour savoir s'ils sont au courant et comment ils réagissent à ce qu'elle vit, parce que cela peut avoir un impact sur elle. C'est important qu'elle m'en parle pour que je puisse me faire une idée sur sa situation… pour qu'on aille dans la même direction, pour que je puisse l'aider…et peut-être modifier les solutions de protection que je vais lui suggérer* ».

En effet, la culture tout comme les structures sociales ont un impact sur les femmes victimes de violence. Leur émancipation devrait passer par un détachement de ces structures, comme notre répondante l'a mis en évidence,

> *« les organisations féministes ont un cadre d'intervention qui s'applique à toutes les femmes de la même manière. Elles ne tiennent pas compte de la réalité des femmes violentées, que celles-ci ne connaissent pas la loi, ne connaissent pas leurs droits. Beaucoup de décisions doivent passer par la famille. C'est sûr que ça peut être différent de savoir comment on doit intervenir puis les accompagner, parce que, dépendamment de leurs croyances, religion, etc., des femmes qui subissent une violence, ont beaucoup de pression et d'influence de l'entourage ou de la famille. Alors c'est diffèrent …»*

F3 précise :

> « *Dans une certaine mesure, ce sont les femmes elles-mêmes qui sont en grande partie responsables du renforcement du système patriarcal puisqu'elles transmettent de façon spontanée cette culture patriarcale de génération en génération. Elles subissent les normes socio-culturelles considérées d'origine divine. Cette culture renforce leur subordination sociale sans grand effort de persuasion* ».

Pour elle, l'influence des coutumes et des traditions est un obstacle à l'évolution vers un accès des femmes à leurs droits, et une implication plus dans les processus associatifs.

Les expériences de femmes victimes de violence montrent des lacunes dans le système de prise en charge au niveau institutionnel. « *Si la femme victime de violence se rend à l'hôpital, elle n'est pas auscultée, on lui remplit uniquement le papier pour qu'elle parte voir la police* », signale F3.

En outre, les participantes sont unanimes quant à la relation qui existe entre la situation économique de la femme et la violence qu'elle subit. Pour elles, le partenaire conjugal ou les autres les hommes présents dans l'espace public ou au travail, prennent en considération la situation de richesse et de pouvoir de la femme et de sa famille : « *La femme qui est riche subit moins la violence que celle qui est pauvre* » constate F3.

Par ailleurs, lorsque les femmes signalent des pratiques de violence et de harcèlement, elles sont souvent réduites au silence. Elles craignent ainsi de dénoncer ces agissements de peur qu'on les ignore, que l'on mette en doute leurs allégations ou qu'on minimise la gravité

des actes. Dès lors, dans certains cas, la violence et le harcèlement peuvent être banalisés par les victimes elles-mêmes qui viennent à les considérer comme normaux ou inhérents à l'emploi. Révoltée, F3 déclare :

> « *Dans de nombreux cas, la victime de violence préfère ne pas dénoncer pour ne pas perdre son emploi. Ce qui fait que la violence évolue dans la clandestinité. Et quand elle ose signaler l'acte de violence ou de harcèlement, elle est la première à blâmer, on lui reproche les vêtements portés, son comportement qui attire l'attention. Une victime de violence nous a fait part de sa visite au tribunal. En parlant avec le juge, il lui a dit qu'elle avait dû faire quelque chose pour provoquer la violence de son collègue. Elle n'avait même pas le droit d'exprimer son indignation au sein du tribunal. Elle en est sortie en criant...* ».

F3 nous fait part de cas d'ouvrières dans le secteur du textile qui se font agressées physiquement et verbalement, empêchées d'aller aux toilettes, pincées, giflées ou frappées si on estime qu'elles ne travaillent pas assez vite. Elle mentionne aussi qu'il lui arrive d'accompagner dans leurs démarches des femmes migrantes, noires et pauvres qui travaillent dans des usines ou des domiciles privés. L'intersection de ces critères constitue un réel obstacle pour se sentir en sécurité.

> « *On pense que c'est très positif que les femmes immigrantes participent aux activités des associations, cela leur permet de s'intégrer à la société, d'échanger des idées et d'être dans un espace où elles peuvent être écoutées. Ces femmes ont des besoins spécifiques d'accompagnement et n'ont pas la capacité de dénoncer en cas de violence à leur égard car elles ne pensent pas que leur dénonciation puisse servir à en finir avec la violence. Il y a la honte, la culpabilité, le sentiment de peur, d'impuissance…tous ces sentiments que les femmes violentées ou violées peuvent ressentir… puis c'est sûr que les femmes non immigrantes peuvent les sentir aussi. Mais les femmes immigrantes le ressentent plus à cause de leur isolement et tout le processus d'immigration qu'elles ont vécu* ».

Ce mélange de sentiments chez les femmes témoigne leur « victimisation secondaire »[913]. Elles portent le poids du jugement de leur famille, de la société[914] et des autorités policières quand elles sont impliquées dans des litiges de cette nature, pas uniquement parce qu'elles

[913] Harper, E. et Coll. Exploration des besoins et des pratiques prometteuses en lien avec les violences basées sur l'honneur. Centre Social d'Aide aux Immigrants. 2014, 94 p.
[914] Leila Benhadjoudja, « Les femmes musulmanes peuvent-elles parler? » Anthropologie et société. (2018) 42 : 1, aux pp. 113 à 133 .

sont victimes de violence, mais parce qu'elles sont aussi affaiblies. En enquêtant sur leur statut, les policiers adoptent des attitudes qui les revictimisent avant de les référer à des services d'aide pour victimes de violence. L'épreuve se traduit par des interrogatoires qui leur font violence. Ainsi, la méconnaissance de leurs droits et la peur du jugement ajoutées à la crainte de ne pas être crues ou encore d'être blâmées à cause de leur soi-disant comportement fautif ou leur apparence renforcent la vulnérabilité des victimes, perdues face à un système judiciaire qui leur est inconnu. Aussi, à terme, beaucoup d'entre elles préfèrent ne pas dénoncer la violence subie.

Quant à l'insécurité dans les espaces publics, les femmes y vivent également de la violence durant leurs déplacements vers les lieux de travail, encore plus en milieu rural, par manque de transport public : les femmes ont, en effet, recours au transport informel non sécurisé ou sont contraintes de parcourir de longues distances à pieds. Des occurrences de violence encore accrues lorsqu'elles sont amenées à circuler la nuit en raison de leur horaire de sortie du travail, qui les expose davantage à l'insécurité. Pour F3:

> « *La difficulté, c'est le manque d'infrastructures de base qui perpétue la violence contre les femmes. Le problème se pose quand les femmes habitent dans une région où il n'y a ni route, ni association, ni agents de sûreté, car il n'y a rien à faire* ».

La stratégie politique, selon F3, pour lutter contre les différentes formes de violence subies par les femmes ne répond pas à leurs besoins. « *On voit qu'on parle de la lutte contre la violence faite aux femmes à la télévision mais sur le terrain, on ne voit rien* », conclut F3.

En conclusion, les militantes ont à cœur le bien-être et le cheminement de celles qu'elles accompagnent parce qu'elles réalisent à quel point ces femmes ne trouvent pas souvent le soutien qu'elles cherchent. Le succès de n'importe quelle organisation dépend de son niveau d'engagement auprès des femmes victimes de violence. C'est le militantisme qui motive leur action et leur travail auprès des femmes, un militantisme qui appelle à des programmes et à des services garantis pour sensibiliser à contrer la violence. Certes, dans notre collecte de données, nous aurions aimé inclure également les perceptions des victimes de violence, pour connaître leur degré de satisfaction à l'égard de la réponse du système de justice pénale à leur cas ainsi que leur perception de la sécurité mais nous nous

sommes limitée à les conclure à travers nos entretiens avec les membres des associations féministes qui les accompagnent de près dans leurs démarches.

Pour compléter le portrait des enjeux relatifs à la violence à l'égard des travailleuses, il est pertinent d'entendre les perceptions des juristes spécialisés en matière de conseil et de représentation des victimes de violence dans leurs procédures judiciaires.

1.3 La mise en œuvre du droit par les acteurs judiciaires dans les cas de violence à l'égard des femmes au travail

Étant basée sur les perceptions des acteurs et actrices qui mettent en application le droit encadrant la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail, notre étude nous conduit à ouvrir des voies vers la compréhension du travail de la justice dès qu'une action judiciaire est engagée par une victime de violence ou de harcèlement. Nous avons donc été amenée à conduire des entretiens auprès de procureurs-es et d'avocats-es afin d'avoir un aperçu de leurs pratiques, actions et perceptions au regard de l'effectivité de la législation dans le traitement des cas de violence commis à l'égard des femmes dans le monde du travail.

1.3.1 Actions des procureurs-es vis-à-vis des cas de violence envers les femmes

Nous avons entamé nos entretiens avec trois procureurs-es. Notre échantillon se compose de deux femmes et d'un homme, qui affichent un nombre d'années de pratique variable, allant de 5 à 15 ans.

Les fonctions de P1 consistent à diriger la poursuite des accusés en audience publique ; elle traite les dossiers de police et les plaintes pénales et prend les mesures nécessaires pour l'identification et l'arrestation des auteurs d'infractions et la supervision du travail des agents de la police judiciaire[915]. Lors de notre entretien exploratoire avec P1, nous avons mis de côté notre guide d'entrevue pour la laisser librement parler de son rôle lorsqu'elle est confrontée à ce type de violence, ce qui nous a permis de recueillir des réflexions sur des aspects de notre problématique de recherche auxquels nous n'avions pas pensés.

[915] Code de la procédure criminelle, art. 40 et 49.

En sa qualité de procureure chargée des dossiers de violence et harcèlement à l'égard des femmes auprès du tribunal de première instance, P1 nous fait part des relations et du partenariat qu'elle entretient avec les associations représentant la société civile et des discussions qu'elles ont sur la question de la violence en général incluant la prise en charge de la violence dans l'espace public. P1 nous apprend qu' :

> « *Au tribunal, il y a des cellules qui accueillent les femmes qui subissent des actes de violence et les conseillent. Elles ont été formées par l'association des femmes procureures et juges qui ont été elles-mêmes au préalable formées à cette fin. Lors de la série des ateliers de formation sur la prise en charge des victimes de violence, les procureur-e-s et substituts des procureur-e-s responsables des cellules d'accueil ont exposé plusieurs difficultés auxquelles ils et elles se heurtent en ce qui concerne l'application du droit en matière de violence à l'égard des femmes. Il était donc essentiel d'établir un dialogue et voir comment suivre la mise en œuvre des lois* ».

P1 nous parle aussi d'un partenariat du ministère public avec le barreau pour l'application de la loi 103-13 par les avocats, et des décisions qui ont été prises dans le cadre de ce partenariat :

> « *Nous avons élaboré un guide pour aider les praticiens du droit dans l'uniformisation de la pratique. Il arrive que l'exécution des lois ne soit pas similaire d'une ville à une autre, or, la jurisprudence doit être faite dans le cadre de la Constitution, dans la réalisation de la protection des femmes de toutes formes de violence. Une formation a été dispensée pour renforcer les capacités de tous les juristes, avocats et substituts du procureur qui reçoivent les plaintes des femmes violentées, d'interagir avec la police qui mène les enquêtes sous l'autorité du ministère public et avec les ONG. On ne peut parler d'implémentation ou de mise en œuvre réelle du droit pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes sans la participation des partenaires concernées qui sont les associations féminines qui combattent pour les droits des femmes. Nous considérons que ces associations sont comme des laboratoires qui dévoilent les lacunes et les difficultés qui constituent des obstacles à l'application du droit pour lutter contre la violence à l'égard des femmes. Lesquels obstacles sont documentés et sont pour nous de véritables outils de plaidoirie pour proposer des alternatives de réforme ou d'amendement du droit et mettre en avant l'importance du travail judiciaire* ».

Pour P1, ces décisions tracent la voie aux praticiens du droit vers une action collective en vue d'assurer la sécurité judiciaire des victimes dans les cas de violence sachant qu'il existe

une disparité dans le déroulement et le traitement de ces cas au niveau des tribunaux dans le contexte national.

Malheureusement, nous n'avons pas pu aborder concrètement le processus d'accompagnement et de traitement des cas de violence à l'égard des femmes dans le monde du travail par la procureure. Elle semblait réticente à parler de cas de violence rencontrés dans sa pratique ou traités par le parquet général. Ses propos sont donc restés très théoriques. Mais, nous avons déduit, à travers quelques insinuations que le fait d'être placée au sein d'un réseau d'échanges de dossiers, elle doit composer avec plusieurs acteurs qui animent son environnement institutionnel. Elle tient, donc, compte de son obligation de protéger les renseignements de nature délicate de même que le préjudice qui peut être causé par leur divulgation. Ce qui, selon ses allusions, peut avoir des conséquences négatives sur le droit à la vie privée de la victime ou sur la sécurité des tiers. Tenue par le secret professionnel, dans de telles circonstances, la procureure doit déterminer, au préalable, s'il est possible d'obtenir un consentement pour divulguer les renseignements protégés.

Pour pouvoir aller plus loin dans ce sens, nous avons rencontré P2, procureure générale adjointe, une des personnes à avoir suivi la formation en 2019, elle témoigne : « *Cette formation modifie immanquablement votre vision des choses. Et lorsque votre point de vue sur certaines questions change, cela influence l'ensemble du processus de prise en charge des victimes de la violence ».*

Il est certain, d'après elle, que la violence basée sur le genre demeure une préoccupation majeure. Elle souligne l'intérêt croissant que les associations accordent à la lutte contre cette violence en déployant tous les efforts possibles pour que cessent ces comportements et en accompagnant les instances judiciaires dans ce combat commun. P2 nous confie :

> **«** *On ne nie pas que l'engagement des associations a produit une prise de conscience chez les procureurs-es dans la qualité de l'accueil et la prise en charge des victimes et le traitement de leurs dossiers avec plus de précaution. De même, on a vu aboutir des dossiers de violence à des condamnations judiciaires, ce qui a eu, comme impact, une augmentation des plaintes par des victimes de violence devant les tribunaux. Cela dénote un changement de mentalité dans la population. Notre position est claire, plus on dénoncera à la justice des faits de cette nature, mieux cela sera ».*

Pour ce faire, elle nous apprend qu'un service d'assistance téléphonique disponible 24 heures sur 24 a été mis en place au tribunal pour permettre aux victimes de déposer une plainte en ligne sans avoir à se déplacer physiquement. Elle ajoute,

> *« Dans la majorité des cas, les femmes se rendent au poste de police pour signaler un cas de violence qu'elles ont subi dans une sphère publique ou privée. Les témoignages recueillis auprès des différents acteurs évoquent de grandes difficultés à ce niveau, les services de police ont été cités comme l'un des enjeux les plus difficiles. En effet, des cas de refus de la police d'enregistrer des plaintes pour violences physiques et/ou sexuelles ont été rapportés par les associations et avocats qui sont poussés à contourner cet obstacle en portant la plainte directement auprès du Procureur ou auprès des cellules de prise en charge des violences du Parquet. Nos services ont même pris des mesures dans des affaires impliquant des agents de police pour faire réprimer leurs actes ».*

P2 nous informe aussi des actions qui ont été entreprises pour rendre un service de police de qualité pour toutes les victimes de violence, surtout celles qui sont les plus vulnérables et à plus grand risque de subir de la violence. C'est dans ce sens qu'un manuel[916] a été élaboré, en 2021, par ONU Femmes en partenariat avec The United Nations Office on Drugs and Crime (ONUDC) et l'Association internationale des femmes policières (IAWP), dans le cadre du programme des Nations Unies sur les services de la police pour les femmes victimes de violence. Le manuel couvre les enquêtes de police sensibles au genre, le problème de la violence à l'égard des femmes et sa prévention, l'intersectionnalité, la coordination entre des institutions , etc. P2 donne l'exemple d'un cas :

> *« Une fois, nous avions reçu une plainte d'une femme qui s'était rendue au poste de police après avoir subi physiquement une violence de la part de son collègue. Mais, selon ses propos, les agents de police ne voulaient pas enregistrer sa déposition, ni enquêter et avaient refusé de convoquer et d'arrêter son agresseur présumé, même lorsque nous le leur avions ordonné. Elle a signalé que la police n'avait pas non plus convoqué son témoin. Lorsque de telles lacunes sont rapportées, nous commençons par ordonner une enquête judiciaire, en application de laquelle les personnes responsables seront traduites devant un tribunal. Nous avons alors engagé une procédure pénale et l'avions renvoyée à la police avec un document lui intimant*

[916] ONU Femmes. Le manuel sur les services de police sensibles au genre pour les femmes et les filles victimes de violences. Publication: 2021. En ligne : https://www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2021/01/handbook-gender-responsive-police-services

l'ordre d'ouvrir une enquête. Or, nous avons reçu le rapport des services de police déclarant qu'ils avaient convoqué le témoin pour faire sa déposition, mais il ne s'était jamais présenté. Et la plaignante est retournée à son travail quelques jours plus tard, cédant aux pressions de ses collègues. La police ne pouvait donc pas aller plus loin dans l'enquête et aucune mesure n'a été prise en raison du manque d'éléments de preuve ».

P2 conclut :

« Nous comprenons qu'une réponse de la police et de la justice doit être disponible et accessible pour toutes les femmes qui se confrontent à un système judiciaire souvent complexe, mais, il faut savoir que les plaignantes ne nous aident pas non plus dans le processus judiciaire en ne répondant plus quelques fois aux convocations. Et avant que l'affaire ne puisse suivre son cours, la plaignante retire sa plainte car elle s'inquiète de ce qui pourrait lui arriver si elle était jugée ».

Lors de la rencontre avec P3, procureure dans la région du nord du Maroc, elle nous décrit la situation que vivent des femmes qui subissent de la violence dans le monde du travail dans cette région éloignée, excentrée par rapport à la région centrale du pays.

« *La problématique de la violence basée sur le genre en milieu du travail gagne en ampleur dans ces régions à cause du mépris et de la méconnaissance des lois. Les plaintes de violence aboutissent rarement à des décisions de justice en faveur des victimes. Ce qui les amène à régler le cas à l'amiable et sans dédommagements. Mais, souvent, les victimes ne considèrent pas les comportements déplacés comme étant de la violence et les actions des organisations de femmes de la société civile qui se battent pour encadrer les victimes manquent de moyens pour les sensibiliser et leur offrir des services ».*

Les procureurs-es ont été également sensibilisés-es sur les techniques d'interrogatoire et d'audition en matière de violence à l'encontre des femmes, pour bien mener leur enquête. Ils et elles ont considéré que dans des cas de violence à l'égard des femmes, l'interrogatoire serait mené par une femme agente expérimentée. Avec l'accord de la plaignante, l'agente peut effectuer l'interrogatoire en présence d'une autre agente et d'une personne de soutien pour la victime. Elle explique le processus de l'interrogatoire à celle-ci et doit obtenir son consentement éclairé avant de commencer, afin de s'assurer qu'elle est bien disposée à raconter les faits de l'incident. Tout en consignant ces informations, elle doit lui accorder tout le temps nécessaire sans l'interrompre pendant l'interrogatoire. Elle peut, après le récit,

poser des questions pour plus de détails sur certains points de l'incident pour clarifier certains renseignements.

P3 reconnaît toutefois,

> « *S'il est vrai que des progrès ont été accomplis dans le processus judiciaire pour traiter les cas de violence basée sur le genre au Maroc, des indicateurs révèlent que cette lutte est loin d'être complètement achevée. Chacun doit, à différents niveaux, aiguiser ses outils pour éradiquer la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail car c'est la véritable voie vers le développement et le progrès social. L'article 74 du Code de procédure pénale habilite au procureur d'ordonner une expertise médicale dès lors qu'il lui est demandé d'enquêter sur un acte de violence ou qu'un tel acte est porté à sa connaissance. Mais, la loi devrait préciser que le témoignage d'une victime de violence peut, dans certaines circonstances, constituer une preuve suffisante pour obtenir une condamnation, sans aucun autre témoin* ».

En conclusion, il nous est apparu qu'au bout de ces 3 rencontres nous n'avions atteint aucune information pertinente à travers des cas concrets. On a eu droit à la répétition machinale des mêmes propos, des mêmes attitudes, des mêmes procédés sans aucune illustration de cas de violence dans la pratique, alors que nous considérions que le rôle du procureur était important, dans la mesure où il/elle est la porte d'accès à la justice.

1.3.2 Rôle des avocats-es dans la gestion des cas de violence à l'égard des travailleuses

Dans le cadre de notre enquête de terrain, nous avons été amenée à rencontrer trois avocates spécialisées dans la défense des femmes victimes d'actes de violence dans le monde de travail que nous avons interrogées sur la mise en œuvre des ordonnances judiciaires en lien avec les requêtes qu'elles avaient introduites. Nous avons également recueilli les impressions d'une avocate bénévole œuvrant dans une association, ce qui nous a permis d'entendre son opinion en tant que juriste militante au sujet des décisions judiciaires. Si nous avons pu nous entretenir sans trop de difficultés avec des avocates défendant des victimes de la violence, en revanche les avocats des employeurs approchés ont tous refusé nos demandes d'entretien.

Notre premier entretien fut avec A1 qui a immédiatement déclaré travailler pour la protection des femmes et pour l'amélioration de leur statut. Elle souligne que son action entre dans le cadre des stratégies générales et des priorités du Conseil national des droits humains[917], lequel a contribué à l'élaboration du droit pénal encadrant la violence à l'égard des femmes. Ainsi a-t-elle participé aux discussions et négociations ayant mené à la réforme du droit pénal en la matière et de son interaction avec les dispositions constitutionnelles. A1 déclare avoir participé notamment à l'élaboration de la loi 103-13 avec d'autres juristes militantes, dont des avocats-es, des juges, des procureurs-es et substituts du procureur général, en vue d'un dialogue efficace et constructif avec le législateur et les responsables de l'application des lois.

> « *Aucune loi n'a d'esprit au préalable, ce sont les juges qui, en interprétant les dispositions d'une loi, lui donnent cet esprit. Et je soutiens tous ceux et celles qui appliquent des lois avec une réflexion juridique et font du droit, un droit réel, effectif, pas seulement des lois écrites, mais qui lui donnent un esprit réel dans l'application et l'exécution* ».

Elle ajoute *:*

> *« Concernant la loi 103-13, La société civile revendiquait une loi globale qui organiserait tous les aspects de la lutte contre la violence à l'égard de la femme. Mais, le ministère a choisi une réparation qui est partielle, Cette loi n'est pas globale, c'est une loi partielle qui comporte des changements dispersés entre le code pénal et le code de la procédure pénale. Avec ces insertions, on n'a pas une loi pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes, on obtient plutôt une loi qui organise les cellules seulement. Ce n'est pas une loi à part entière, mais plutôt des modifications dans différents chapitres du Code pénal, en gardant la même philosophie qui est la protection de l'opinion publique et du système général. Donc, un texte avec une philosophie archaïque. L'initiative était juste une réparation partielle qui ne répondait pas à toutes les aspirations du mouvement des femmes et aux lacunes du code pénal ».*

Elle suggère :

> « *Les conditions de protection des femmes dans le monde du travail doivent être prévues dans le Code du travail, et celui-ci devrait mentionner particulièrement ''les femmes'', parce qu'elles subissent toutes les formes de violence, surtout le*

[917] Le Conseil national des droits de l'Homme (CNDH) , art. 161 de la Constitution, loi 76-15 relative à la réorganisation du Conseil national des droits de l'Homme. En ligne : https://www.cndh.org.ma/fr

harcèlement sexuel au travail. Et même quand elles vont faire des plaintes pour violence ou harcèlement, elles rencontrent des difficultés de preuves. Mieux encore, pour pouvoir déposer une plainte pour violence physique par exemple, elles doivent fournir un certificat médical attestant que la violence subie a conduit à plus de 20 jours d'invalidité. ».

La violence fondée sur le genre est une sorte de discrimination des femmes en milieu de travail, c'est une violation de leurs droits, insiste-t-elle.

« *Cette résistance des employeurs et de la société en général, à reconnaître la présence de la violence a été constatée à mesure que la mixité des emplois se développait. On ne saurait combattre véritablement la violence sans y mettre toutes les valeurs de justice et de primauté du droit. Le but de toute action d'avocat doit être de poursuivre les responsables et les auteurs des actes de violence en justice pour prévenir de nouveaux actes de violence. Enfin, répétons que la violence à l'égard des femmes doit essentiellement être combattue dans ses racines ».*

Elle souligne qu'il ne faut pas se cacher derrière les us et les coutumes, la culture et la religion pour éviter de pénaliser cette violence, il faut, au contraire, prévoir des sanctions sévères à l'encontre de leurs auteurs et offrir des outils juridiques aux victimes. Elle nous fait part de l'existence d'un projet de constitution d'un groupe de vigilance composé de juristes dédié à la protection des femmes de la violence. Ce groupe est composé du ministère public, de juges, de procureurs-es, d'avocats-es, d'ONG, d'associations des droits des femmes et d'experts-es en la matière. Elle s'attend à ce que d'autres partenaires se joignent à ce groupe pour travailler ensemble à l'élaboration d'une législation effective dans le domaine du travail.

À notre question concernant des exemples de cas de violence ou de harcèlement à l'égard des femmes qu'elle a eu à défendre, elle relate le cas de B. un directeur qui a abusé de son pouvoir hiérarchique par harceler sexuellement huit de ses collaboratrices, dont l'une a été hospitalisée suite à un choc émotionnel. A1 a engagé deux actions collectives en justice, l'une pénale, l'autre civile.

Au plan pénal, la Chambre criminelle de première instance près la Cour d'appel de Casablanca l'a condamné à 12 ans de prison fermes et à deux cents mille dirhams (200 000 dhs = 25 000 $) au titre des dommages et intérêts pour les victimes. Au plan civil, l'accusé a été condamné à indemniser, à hauteur d'un million sept cent mille dirhams (1 700 000

dhs = 213 000 $), les sept victimes qui s'étaient constituées parties civiles. « *Une réparation insuffisante au vu des préjudices subis par mes clientes : abus de pouvoir à des fins sexuelles, viol et tentative de viol et bien sûr la non prise en compte du préjudice moral pour les sept victimes mais surtout pour la huitième qui a été la plus affectée* », regrette A1, qui a interjeté appel de cette décision appuyé par des témoignages et des preuves à charge irréfutables. L'accusé a finalement été condamné à 15 ans de prison pour violence sexuelle.

Un deuxième exemple de violence à l'égard d'une femme en milieu de travail qu'A1 a eu à prendre en charge est le cas de S., une femme mariée, mère d'un enfant, dont la vie au travail s'était transformée en enfer parce qu'elle a refusé les avances incessantes de son supérieur hiérarchique. Ayant subi des représailles de sa part, elle a décidé de s'adresser au Président Directeur Général de l'entreprise, qui, ne croyant pas ses allégations, lui a mis un avertissement, à la suite de quoi elle a été hospitalisée, n'ayant pas supporté une telle injustice. C'est à ce moment que S. a sollicité les services de A1 pour porter plainte contre son supérieur et son employeur qui ne l'a pas protégée. Malheureusement, n'ayant aucun témoin oculaire, et ne pouvant rien espérer du côté de la justice, elle a décidé de mettre au courant des faits l'épouse de son directeur. Celle-ci, au début, ne l'a pas crue, mais a fini par se ranger de son côté pour connaître la vérité. La victime a donc accepté un rendez-vous avec son supérieur, qui continuait de la harceler, elle s'est rendue avec lui dans son chalet où son épouse les attendait. Et c'est ainsi qu'elle a pu avoir la preuve du harcèlement, sa propre conjointe ayant témoigné contre lui. Cette affaire a été planifiée entre la victime, son propre conjoint, l'avocate, l'association des droits des femmes et l'épouse du harceleur pour piéger ce dernier. C'est ainsi que justice a pu lui être rendue. Ce qui nous amène à conclure que, lorsque les victimes n'ont pas d'issues face à leurs harceleurs, elles sont amenées à user des stratagèmes à leur portée pour obtenir justice.

A1 a été très éloquente et généreuse dans le partage de ses expériences, elle nous a confié qu'il lui était arrivé de pleurer sur des dossiers où les victimes de violence n'avaient pas été crues malgré leur détresse, à cause du manque de preuve des faits rapportés. A1 insiste sur le rôle du système étatique et des politiques publiques pour défaire un système totalement empreint de patriarcat, qui fait de la violence à l'encontre des femmes au travail

un phénomène sociétal normal, minimisant de la sorte son impact sur le développement économique de toute une société.

Si A2 apprécie, lors de notre entretien, l'adoption de la loi 103-13 qui vise à lutter contre les formes de violence faites aux femmes, elle pense toutefois qu'elle n'est pas suffisante, et souffre de nombreux manquements.

> « *La lutte contre la violence et le harcèlement est toujours difficile au Maroc à cause de la pression sociale. Les familles obligent toujours les victimes à se taire, à ne pas déposer de plainte contre leurs agresseurs, qui peuvent être leur employeur, leur collègue, un tiers inconnu ou leur propre mari. De plus, le harcèlement dans la rue est vu comme normal. Et même quand elles décident de porter plainte, la justice n'est pas toujours de leur côté. Le patriarcat et le machisme y sont encore très présents. Les juges ont tendance à traiter légèrement les cas de violence envers les femmes, même quand ils sont face à des violeurs. Ces derniers ont le plus souvent des peines légères ou sont même parfois acquittés.*
> *Certes, il est encore trop tôt pour évaluer la loi 103-13, néanmoins, on peut d'ores et déjà dire qu'elle comporte encore beaucoup de lacunes. Les associations pour la défense des droits des femmes ne peuvent pas se substituer à la victime si celle-ci ne donne pas son accord. Les victimes ont souvent peur de dénoncer les actes de violence parce qu'elles ne se sentent pas protégées. Il ne s'agit pas de reconnaître aux femmes des droits spécifiques mais de leur préserver le droit à la protection* ».

Il ressort de cela que les praticiens essaient de trouver des solutions par eux-mêmes en recourant à l'interprétation du droit quand des problèmes se posent au moment de son application au niveau du tribunal et lorsque les articles de loi ne les aident pas. Mais ils se heurtent toujours à des surprises. Une expression de colère sur le visage, notre avocat déclare,

> « *Les avocats de la partie adverse sont toujours amenés à déformer les faits pour défendre leur client (l'employeur surtout), et la production d'une défense conspirée, nous laissant ainsi dans une position de désarroi et un sentiment de révolte. C'est une justice de classe, enrôlée pour la défense des puissants* ».

Notre entrevue avec A3 se situe dans la même lignée que les deux précédentes avocates en ce sens qu'à notre question relative au droit encadrant la violence envers les femmes, sa réponse a été brève, éloquente, parfait résumé de la situation, de toute une problématique, « *il faut une loi autonome pour éradiquer la violence à l'égard des femmes* ». Elle enchaîne

sur le récit d'une affaire de violence qu'elle a prise en charge. Les faits concernaient un fondateur et ex-directeur de publication d'un quotidien, qui a été arrêté en février 2018 et condamné, en novembre, en première instance par la chambre criminelle de la cour d'appel de Casablanca, à 12 ans de prison ferme pour « *traite d'êtres humains* » , « *abus de pouvoir à des fins sexuelles* », « *viol et tentative de viol* » envers huit plaignantes, accusations qu'il a toujours niées, dénonçant un « *procès politique* »[918]. L'accusation reposait notamment, en plus des plaintes, sur trois témoignages à charge et cinquante vidéos saisies dans son bureau lors de son arrestation. Le contenu des vidéos très explicite, laissait apparaître *« des pratiques abjectes »*, selon A3. Une expertise technique menée à la demande du Parquet et des parties civiles a confirmé l'authenticité des vidéos. Le parquet a alors requis, dans le procès en appel, une lourde peine de 20 ans de réclusion contre l'auteur des actes reprochés[919]. Le substitut du procureur général en charge de l'affaire a également requis une amende d'un million de dirhams contre le journaliste.

A3 note que le réquisitoire du Parquet s'est étalé sur trois séances successives devant la cour d'appel, en l'absence de l'accusé qui a boycotté les dernières audiences de son procès pour dénoncer ce qu'il considère comme un parti pris de la justice. Il a cependant tenu à exercer son droit de parole en se disant innocent et en espérant une sentence *« juste »*. Ses avocats considéraient, quant à eux, d'après A3, qu'il s'agissait d'un *« procès sans garanties de justice »*, et ont décidé de s'abstenir de plaider : *« Il a choisi de fuir au lieu de répondre aux questions du tribunal et faire face aux preuves de sa condamnation »*, a déclaré A3.

Quant aux victimes de ces violences, elles ont refusé de se présenter devant le tribunal. Le ministre de la Justice avait reproché au groupe de travail de négliger « *les accusations des plaignantes »* et de « *confisquer leurs droits »*. En définitive, les huit parties civiles citées à l'origine par l'accusation ont été reconnues au titre de victimes et ont été indemnisées à hauteur de 2,5 millions de dirhams (921 107,44 $) d'indemnités pour les huit plaignantes. Le journaliste avait été condamné en appel à quinze ans de prison ferme pour « traite d'êtres humains », « abus de pouvoir à des fins sexuelles », « viol et tentative de viol », accusations

[918] Violences sexuelles : douze ans de prison ferme pour le journaliste marocain T.B. Le Monde, novembre 2018. En ligne : https://www.lemonde.fr/afrique/article/2018/11/10/violences-sexuelles-douze-ans-de-prison-ferme-pour-le-journaliste-marocain-taoufik-bouachrine_5381588_3212.html

[919] TelQuel 19 mai 2019, En ligne : https://telquel.ma/2019/10/26/peine-alourdie-en-appel-a-15-ans-de-reclusion-pour-taoufik-bouachrine_1655444

que le journaliste a toujours niées. La Cour de Cassation a confirmé le jugement[920]. Son journal quotidien a cessé de paraitre depuis.

Pendant les entretiens, les répondant-e-s se sont, tous et toutes, exprimé sur le nœud de la question, à savoir la persistance des causes de la violence à des niveaux structurels, familiaux, culturels, mais aussi personnels. Souvent, ces causes s'entremêlent et impactent le vécu des femmes victimes de violence, d'où le reflet de l'intersectionnalité. Les femmes au Maroc sont confrontées à des formes multiples et intersectionnelles de violence, fondée sur le genre, la classe, le statut social, la religion, l'âge, le statut de migrante ou le handicap, d'où les grandes difficultés pour obtenir le soutien dont elles ont besoin sur le plan légal. Et, de fait, plusieurs propos rapportés par les répondantes font état de l'inaccessibilité des femmes aux informations, des femmes qui se heurtent à des barrières et nient toutefois leur dimension structurelle.

Le travail des différents-es acteurs et actrices impliqués-es dans la lutte contre la violence ne se limite pas à des interventions auprès des victimes, il s'agit pour eux et elles de réfléchir aux changements procéduraux fondamentaux que nécessite cette lutte, laquelle repose aussi sur une collaboration collective, à peine de quoi la protection des femmes contre la violence continuera à avancer à pas de tortue.

En conclusion, en dépit du nombre restreint des participants-es à notre enquête, il n'en demeure pas moins que les données, traitées certes avec circonspection, sont pertinentes et utiles pour notre analyse finale. La triangulation de données que nous avons réalisée en interrogeant divers acteurs renforce la validité des résultats et nous a permis de comprendre et d'approfondir les processus à l'œuvre.

Après le déroulement d'entretiens sur l'application du droit encadrant la lutte contre la violence par les parties prenantes, il est pertinent de souligner l'importance de la dimension politique de l'activité juridique, ce qui incite à une réflexion sur le statut du droit dans les

---

[920] **Khansaa Bahra. La peine de Bouachrine confirmée par la Cour de cassation. LeBrief.ma, Publié le 10/09/2021.**

En ligne : https://www.lebrief.ma/12727-la-peine-de-bouachrine-confirmee-par-la-cour-de-cassation/

politiques publiques. Grâce à la combinaison d'instruments quantitatifs et qualitatifs, un ensemble de données primaires a été recueilli.

Le gouvernement marocain fait face à des choix de politiques publiques pour atteindre l'objectif de renforcer les aptitudes des parties prenantes à la création d'un climat de sécurité et de travail décent à travers des stratégies de lutte contre la violence. En effet, si un certain nombre de politiques publiques sont utiles pour la prévention et la protection contre la violence, la clé est de coordonner les actions des acteurs et actrices, leur mise en œuvre pour s'assurer qu'elles tirent les législations vers le plein emploi effectif.

Au Maroc, les politiques publiques représentent les liens entre la justice et le pouvoir politique. Le gouvernement fournit les moyens pour assurer une bonne mise en œuvre des politiques publiques et des normes juridiques. La mise en situation politique du droit influence la capacité qu'ont les pouvoirs publics d'assurer l'effectivité de la norme. La relation bilatérale entre les lois relatives à la lutte contre la violence et les politiques publiques essaie de mettre l'accent sur l'impact d'un certain nombre de politiques publiques sur le monde du travail et l'influence des lois sur le climat du travail, et comment ces lois sont dépendantes des politiques mises en œuvre dans ce domaine.

Nous examinerons l'influence que peuvent avoir les politiques publiques sur les dispositifs juridiques mis en place pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes afin de mettre en lumière l'interaction entre législations et politiques. En effet, le droit et la justice sont des questions éminemment politiques. Le droit peut être simultanément instrument de la perpétuation de la violence comme de lutte contre la violence, ou encore support de l'engagement des acteurs et actrices impliqués-es pour la défense ou la promotion de la cause des femmes. La place du droit dans l'action collective, effectivement inspirée par la défense de la justice sociale, suggère la possibilité de penser la participation des différents-es acteurs et actrices à la conception et à la mise en œuvre des normes juridiques.

À un niveau empirique, la jurisprudence des tribunaux doit être analysée afin de déterminer si les juges se sont effectivement prononcés sur la nécessité de la mise en application de la réforme législative en matière de lutte contre la violence à l'égard des femmes et sur l'aspect procédural au niveau national. Dans cette section, nous nous appuierons sur ce que font effectivement les tribunaux, afin d'analyser la validité des arguments théoriques,

centrée sur les analyses d'impact de la réglementation autour de la lutte contre la violence à l'encontre des femmes au travail. Ces analyses d'impact sont comme des instruments clés de la boîte à outils de la réglementation, comme une appréciation systématique de la façon dont une législation affecte certaines actions des parties prenantes.

La justice sociale c'est, dès lors, faciliter les voies de recours à la justice et favoriser la transposition d'une cause individuelle de violence en cause collective de telle sorte que la décision judiciaire qualifie le problème de la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail d'un problème public. Cela démontre l'impact de la décision judiciaire qui constitue une réponse aux besoins collectifs après l'avoir été seulement à des besoins individuels.

Ainsi, nos entretiens ont révélé des interrogations sur l'effet des politiques publiques, leur efficacité dans la stratégie de lutte contre la violence. En effet, la cohérence des politiques publiques passe nécessairement par la mise en place d'un processus de planification définissant les priorités de moyen terme et de long terme, ainsi que les responsabilités en charge de cette stratégie au niveau national dans un cadre de concertation et de coordination.

II. Mécanismes de recours et politiques mis en place pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes en milieu de travail

Cette section a pour objet d'interroger l'efficacité des politiques et des mécanismes de prise en charge des femmes victimes de violence et le degré d'accessibilité à la justice dans le cadre du système judiciaire en place. Elle vise, aussi, à évaluer l'effectivité des mesures adoptées pour protéger ou aider les plaignantes à toutes les étapes des poursuites judiciaires. En tous cas, l'effectivité est la condition nécessaire de l'efficacité.

Nous ne manquerons pas non plus de poser un regard sur les politiques étatiques mises en œuvre pour lutter, de manière générale, contre la violence à l'égard des femmes, dont celles adoptées dans le monde du travail. Nous examinerons, ainsi, l'articulation entre le juridique et le politique dans le cadre du Nouveau Modèle de Développement (2018-2021), un plan élaboré dans la perspective de répondre aux besoins de la société marocaine actuelle en mettant l'emphase sur l'autonomisation des femmes marocaines, et donc sur leur nécessaire protection.

En effet, la Constitution évoque la notion de dignité humaine comme toile de fond à la reconnaissance du droit à un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement pour les femmes. Le droit à la dignité est, dès lors, compris dans un contexte institutionnel qui s'oppose à l'exercice sans limites au droit de gestion des employeurs. Les obligations de ceux-ci en la matière, ainsi que les dispositions portant sur les recours ouverts aux victimes et le droit à réparation font aujourd'hui partie intégrante de toute convention collective.

2.1 Accès à la justice des victimes de violence en milieu de travail au Maroc

Le droit d'accès à la justice est un privilège dont dispose tout citoyen, qui doit pourvoir un recours devant une juridiction et s'attendre à ce qu'une décision soit rendue[921]. Un recours n'est effectif que lorsqu'il aboutit à un jugement qui donne son sens à l'action. Il est ainsi lié à l'exigence d'effectivité du droit. À défaut de quoi, ce droit reste purement théorique, comme le dit si bien Higgins : « Without a remedy, a right may be but an empty shell »[922]. C'est dans ce sens que nous abordons le volet de l'accessibilité à la justice des victimes de violence en milieu de travail au Maroc. Ainsi, le droit à la protection consacré par la Constitution tient à l'effectivité de l'accès au juge, qui est la clé du système juridique.

À cet égard, les actions civiles délictuelles portées à l'encontre des entreprises au Maroc par des femmes victimes de violence pendant l'exercice de leur activité sont particulièrement complexes notamment en raison des sujets en cause, du dommage causé, et de la charge de la preuve. De ce fait, l'accès à la justice ne se résume pas à l'accès aux tribunaux, mais dépend aussi de la disponibilité d'un système de justice équitable. L'État marocain doit alors s'assurer que le processus juridictionnel respecte la règle de droit lors de l'examen des demandes des travailleuses victimes de violence. La protection des femmes contre la violence suppose, en conséquence, la mise en place par l'État d'un pouvoir judiciaire dont l'intervention est disponible pour toute femme dont le droit à la protection a été lésé. Le rôle essentiel des tribunaux est de sanctionner ceux dont les agissements ont porté atteinte à ce droit.

---

[921] Francesco Francioni, « The Rights of Access to Justice under Customary International Law », in F. Francioni (ed.) Access to Justice as a Human Right, Oxford University Press, 2007, à la p. 1.

[922] Rosalyn Higgins, *Problems and Process : International Law and How We Use It,* Oxford University Press, 1994, à la p. 99.

« *Nous avons besoin d'une loi qui accélère les procédures judiciaires. Quand les victimes de violence vont au tribunal pour qu'il leur rende justice, elles doivent s'y rendre plusieurs fois et cela peut durer trois ou quatre ans pour que la loi soit appliquée. Elles se lassent et cela consume leur énergie. Il faut trouver une solution pour leur faire éviter des allers-retours... »,* nous déclare une avocate.

L'accès effectif à la justice ne peut être garanti que s'il passe par la mise en place de mécanismes permettant aux victimes d'introduire leur action devant le tribunal. La procédure judiciaire, comme moyen de concrétiser son droit à réparation en cas de violence, a pour vocation de renforcer la position de la victime qui se retrouve dans un monde méconnu pour elle avec un langage du tribunal qu'elle ignore. Ainsi, le fait de s'engager dans un recours est toujours une tâche difficile pour les victimes à cause de la complexité des mécanismes. À croire que le but est d'amener la victime à renoncer à tout engagement dans un recours pour se faire rendre justice.

Telle apparaît la mécanique d'un univers judiciaire dont l'issue du procès est incertaine. Cela nous amène à examiner des décisions de justice en tant que données empiriques qui établissent la portée de la notion de violence et fournissent un aperçu sur le contexte dans lequel les allégations de la violence surviennent.

Concrètement, le portrait de la jurisprudence au Maroc nous fait lever le voile sur la probabilité de l'issue d'un procès et nous fait pénétrer dans le monde de l'incertitude dans l'application des mécanismes du recours et des jugements rendus dans des cas de violence à l'égard des femmes.

2.1.1 Aperçu des cas de jurisprudence en matière de violence dans le monde du travail

Compte tenu de notre préoccupation relative à la diversification des sources de données, nous avons, en plus des lois et des règlements pertinents, consulté des périodiques pour avoir un aperçu de la jurisprudence. Notre recours aux sources médiatiques est motivé par l'impossibilité d'accès à la publication de la jurisprudence sur le portail internet et aussi par la réticence des juristes interviewés-es à partager les références des décisions judiciaires malgré notre sollicitation répétée. Nous nous sommes donc contenter des publications médiatiques à ce sujet et d'entendre les faits de la part des professionnels de la justice.

Le recours aux données et commentaires recueillis en matière de jurisprudence nous permet de saisir le raisonnement juridique qui caractérise les décisions rendues dans des affaires de violence à l'égard des femmes et d'identifier les règles et les conditions relatives à la mise en œuvre du droit encadrant la lutte contre ce type de violence. En effet, en procédant à une lecture du contenu de quelques décisions, il s'agit non seulement de cerner la portée de la règle sur la gestion de la violence ou son application dans le monde du travail mais aussi de dégager « les phénomènes sociaux, contextuels, interindividuels, voire individuels que la décision met en lumière »[923], à travers une approche intersectionnelle.

Tout en nous intéressant au registre du contentieux dans la législation du travail, il convient de mentionner un certain nombre de recours initiés par des victimes d'actes de violence au cours de l'année 2019 dont 20 351 personnes ont été poursuivies en vertu de la loi 103-13[924]. Selon le rapport de la CNDH concernant les chiffres de prévalence de la violence allant de septembre 2018 jusqu'en novembre 2022, les plaintes enregistrées au parquet sont présentées de la sorte : en 2020, 64 251 plaintes, en 2021, 96 276 et en 2022, 75 240. les jugements rendus selon les formes de violence confondues sont ventilés comme suit : les jugements pour les formes de violence numérique et physique arrivent en tête sont respectivement de 31% chacune, suivis de ceux pour la violence sexuelle de 26%, viennent ensuite ceux pour la violence psychologique de 18%. On note aussi que 30% des jugements ont été rendus par les cours d'appel, 12% par la cour de cassation et 58% par des tribunaux de première instance[925]. On note aussi que 180 recours judiciaires depuis l'entrée en vigueur de la loi 103-13, pour toutes formes de violence confondues se sont terminés par un désistement ou une entente entre les parties en litige. Le désistement fait souvent suite à des interventions des proches des victimes, qui font pression sur elles pour arriver à des conciliations. Ainsi, elles sont encouragées à opter pour des solutions privées, ce qui aide

[923] Jean Carbonnier, *Sociologie juridique*, Paris, PUF, 1978, à la p 172.
[924] Mission permanente du Royaume du Maroc à Genève. Fiche : Lutte contre la violence et la discrimination à l'égard des femmes. 22 juin 2021. L'office du Haut-Commissariat des Nations Unies à Genève, Services des Procédures Spéciales HCDH-ONUG. En ligne : https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Women/SR/RapeReport/governments/morocco.pdf
[925] Salma Hamri, CNDH : « On a besoin de plus de femmes aux tribunaux », Rapport de Mars 2023. Médias24. En ligne : https://medias24.com/2023/03/11/cndh-on-a-besoin-de-plus-de-femmes-dans-les-tribunaux-marocains/

à désengorger le système judiciaire. Dans ces cas, la procédure judiciaire est interrompue et aucune décision n'est rendue.

Il faut signaler que le rapport donne ces chiffres sans renseignement sur le taux de violence dans le monde du travail. La seule information rapportée est que 54,4% des actes se passent dans les lieux publics.

Dans cette section, nous mettons l'accent sur le système judiciaire marocain spécifiquement dans le traitement des cas de violence à l'égard des femmes, pour faire ressortir les possibilités d'action devant le tribunal. En effet, le système marocain de protection des droits des femmes est construit dans l'objectif de lutter contre toutes les formes de violence envers celles-ci. Toutefois, l'analyse de la jurisprudence et des recours rapportés par les médias en matière de violence et de harcèlement au cours des dernières années révèle plusieurs cas classiques de violence et d'exercice abusif des droits à l'égard des femmes dans le monde du travail. Ils font ressortir aussi bien leur caractère généralisé que leurs effets sur des femmes de toutes conditions sociales.

Dans notre examen des données recueillies, nous avons opté pour des cas antérieurs et postérieurs à la promulgation de la loi 103-13 encadrant la lutte contre la violence à l'égard des femmes afin de comparer le comportement des tribunaux selon les deux périodes et déterminer s'il y a eu quelque changement. Il nous semble utile, pour la clarté de l'exposé, d'établir les faits les plus significatifs de chaque affaire portée devant la Cour.

En 2010, A.K a fait l'objet de harcèlement sexuel de la part de son collègue A qui lui envoyait sans cesse des messages téléphoniques obscènes et des gestes indécents et déplacés à son égard. Il usait de ce genre de comportements au sein de l'entreprise avec toutes les salariées, mais aucune d'elles n'avait osé le dénoncer. A.K a donc décidé d'en informer le directeur des ressources humaines. Ce dernier a entendu, lors d'une réunion, les versions respectives des faits des deux salariés. Face aux déclarations contradictoires de A, la direction a décidé de le congédier pour harcèlement sexuel qualifié de faute grave à l'égard de A.K. Suite à son licenciement, A a esté l'entreprise en justice. De sa part, l'employeur a entamé une action pour « incitation à la débauche », et « recours à la violence contre une femme ».

Ainsi, l'affaire a connu deux actions : l'acte du harcèlement sexuel a été traité par la Cour pénale qui a acquitté le salarié des chefs d'accusation pour absence de preuve de la part de la plaignante. La décision de licenciement, quant à elle, a été examinée par la Cour civile, saisie par le salarié licencié, laquelle Cour a estimé que le licenciement était non justifié donc abusif et a accordé une indemnisation au demandeur.

Ces jugements ont été confirmés par la Cour d'appel. L'employeur a donc formé un pourvoi en cassation à l'encontre des deux décisions rendues par la Cour d'appel estimant que le juge n'a pas pris en compte le témoignage reconnaissant que A avait effectivement envoyé à sa collègue des SMS. Il y a lieu à renvoi pour être statué non seulement sur l'action civile, mais aussi sur l'action publique.

Le juge est tenu d'expliquer les raisons pour lesquelles il a prononcé l'acquittement du prévenu, d'un côté. D'un autre, l'employeur avait le droit d'estimer son salarié fautif et ce, malgré son acquittement par le tribunal pénal[926]. La législation lui impose certaines obligations afin de prévenir le harcèlement sexuel dans son entreprise et de régler les situations de harcèlement qui lui sont rapportées[927]. L'intimé doit être tenu responsable de la protection de sa salariée. La déclaration de l'acte par l'employeur suffit pour l'assimiler à une faute grave d'autant plus que la preuve a été rapportée par le témoignage. Ainsi, la Cour d'appel, en confirmant le jugement du tribunal de la première instance, a violé l'art. 63, alinéa 2 du Code de travail qui dispose que « la justification du licenciement par un motif acceptable incombe à l'employeur ».

Il ressort des conclusions de la décision pour harcèlement sexuel que la seule affirmation qu'un doute subsiste relativement aux faits qui sont imputés au prévenu est insuffisante. Or, nous savons que le harcèlement sexuel constitue une faute grave même si le prévenu bénéficie d'une décision d'acquittement et qu'on ne peut prouver matériellement l'acte. La particularité de la violence sexuelle est qu'elle se produit dans un espace fermé d'où la difficulté de la prouver. Cependant, la vérification technologique permet parfois de prouver cet acte criminel.

---

[926] Arrêt de la cour de cassation N°758 du 2 juin 2011 Dossier n° 96/5/1/2010 publié à la Revue de la Cour de cassation N°75. En ligne : https://juriscassation.cspj.ma/upl/2011/1638887414.pdf

[927] Le Soir-échos « Le harcèlement sexuel dans la jurisprudence », le 01 - 10 – 2012.
En ligne : https://www.maghress.com/fr/lesoir/58488

Dans le pourvoi en cassation, la défense de la partie demanderesse a considéré que le tribunal n'avait pas dissocié les deux causes et avait ainsi violé les dispositions de l'article 71 du Code de la procédure civile (Cpc) en ne faisant pas d'enquête et en ne justifiant pas sa décision.

En droit, une décision pénale a autorité sur le civil lorsque le juge pénal a connu des faits, les a examinés et a établi l'absence de preuves, le tribunal saisi de l'affaire ne peut méconnaître la reconnaissance de l'acte de harcèlement sexuel. Si la preuve pénale est soumise à des exigences strictes énoncées dans le Code de la procédure pénale qui visent à protéger la présomption d'innocence, il en va ainsi également de la preuve en matière civile, qui, elle aussi, est soumise à des exigences strictes. Les arrêts rendus en matière pénale sont d'ordre public, de sorte que tous les faits qu'ils constatent ou qu'ils réfutent s'imposent au juge civil et ne peuvent être rediscutés devant lui.

La Cour de cassation, après avoir reçu les conclusions, a statué en confirmant à son tour, l'arrêt de rejet de l'acte de harcèlement sexuel à l'encontre de la salariée considérant les preuves irrecevables et les motifs insuffisants. Elle a, par conséquent, rejeté le pourvoi formé par l'employeur.

Ainsi, la Cour s'est limitée à la seule faute citée dans la lettre de licenciement du salarié, celle du harcèlement sexuel et a ensuite conclu et de droit, qu'il y a eu une faute grave. Ce qui fait que la décision est suffisamment justifiée. Pour toutes ces raisons, la Cour de cassation a refusé la demande d'indemnisation du demandeur pour licenciement.

Dans un autre dossier social présenté devant le tribunal de première instance en 2012, le harcèlement sexuel qualifié de faute grave attribuée au chef de service a été prouvée par les déclarations détaillées et précises de plusieurs salariés témoins de son comportement inacceptable à l'égard d'un ensemble de leurs collègues. Par conséquent, son licenciement a été confirmé par le tribunal de première instance dans le cadre de son pouvoir discrétionnaire[928]. Dans ce dossier, le salarié auteur des actes de harcèlement sexuel a présenté une demande d'indemnisation pour licenciement au tribunal de première instance qui a rendu un jugement en faveur du salarié comprenant des indemnités pour la période

[928] Arrêt de la cour de cassation N°672 du 9 mai juin 2013 Dossier social n°1494/5/1/2012 publié à la Revue de la cour de cassation N°76. En ligne : https://juriscassation.cspj.ma/upl/2013/1636108411.pdf

de préavis, pour le congédiement, pour le préjudice, pour le congé annuel avec la délivrance d'une attestation de travail. Mais, l'employeur intimé a interjeté appel, et la Cour d'appel, en réponse, a rejeté la demande d'indemnisation, sauf pour les frais du congé annuel et la délivrance de l'attestation de travail sachant que son licenciement était justifié. Débouté en appel, le demandeur a déposé un recours en révision près la Cour de cassation de la décision rendue par la Cour d'appel relative à ses dommages-intérêts pour son licenciement.

Concernant les moyens adoptés dans le pourvoi en cassation, le requérant a contesté la décision de la Cour d'appel considérant que celle-ci était basée sur des déclarations collectives et générales des témoins du harcèlement sexuel à l'encontre de salariées au sein de l'entreprise. Pour lui, la preuve des faits reprochés s'appuyait exclusivement sur ces témoignages qui n'avaient aucun fondement juridique puisqu'ils ne démontraient pas la nature des actes et comportements, ni leur qualification au titre du harcèlement sexuel comme le prétendait la demanderesse. De même que, selon la défense, la Cour n'avait pas étayé les éléments constitutifs de la faute grave et que la considération que l'acte constituait ou non une faute grave n'avait pas été soutenue par des preuves. Sa décision était donc entachée en raison d'un vice de procédure et pour cause d'absence de preuve.

D'un côté, la Cour d'appel a conclu, dans le cadre de son pouvoir discrétionnaire, dans l'évaluation de ses arguments et sans aucun contrôle de la part de la Cour de cassation, que sur la base des témoignages entendus, l'acte de harcèlement sexuel commis par le demandeur à l'encontre des salariées victimes constituait une faute grave. Ce comportement inacceptable a été en plus accompagné de menaces, ce qui a amené la Cour à conclure que la faute attribuée au demandeur était justifiée à son endroit et fondée juridiquement sans aucune ambiguïté. Tous ces éléments réunis étaient suffisants pour prononcer le jugement sans effectuer d'enquête.

D'un autre côté, la Cour d'appel, après avoir réuni les éléments probants pour prononcer le jugement, n'avait pas besoin d'effectuer une enquête et en ne répondant pas à la requête du requérant en ce sens, elle l'a implicitement rejetée. Ce qui rend la décision suffisamment justifiée et bien-fondée. La Cour de cassation a donc rejeté le pourvoi du requérant.

En conclusion de ces deux cas qui sont similaires, l'emphase est mise plus sur le salarié harceleur en tant qu'élément principal dans l'affaire et sur sa qualité en tant que demandeur d'indemnisation pour licenciement et on invisibilise la prise en compte de la faute grave à l'égard de la victime de harcèlement et la suite réservé à sa cause.

Toujours dans le cadre de la jurisprudence rendue avant la promulgation de la loi 103-13, il y a eu le cas de W.C. qui, après avoir déposé une plainte contre un agent de l'autorité pour enlèvement et violence alors qu'elle quittait une manifestation ouvrière à Tanger en 2014, a été condamnée à une peine de deux ans de prison. La jeune femme, membre d'une association marocaine des droits des femmes et militante au sein d'un parti politique, a été condamnée pour dénonciation calomnieuse, faux témoignage et outrage à un fonctionnaire. Le tribunal lui a également ordonné de verser 50 000 dhs (environ 6 300 $) de dommages et intérêts à la police marocaine pour dénonciation calomnieuse, bien qu'elle n'ait pas accusé les forces de l'ordre. La démarche des autorités marocaines à l'encontre de W.C. constitue un précédent grave et remet en cause la réalité de la détermination des autorités marocaines à éradiquer la violence à l'égard des femmes. Dans ce procès étudié par Human Rights Watch[929], les tribunaux n'ont pas examiné consciencieusement les allégations d'abus policiers émises par l'accusée avant d'accepter les aveux des policiers comme preuve à charge principale. En principe, la loi marocaine donne le droit de contacter un avocat lors de la garde à vue. Mais dans ce cas, selon Human Rights Watch, l'accusée n'a pas eu accès à un avocat, que ce soit avant ou pendant son interrogatoire, ni lorsque la police lui a présenté sa déclaration à signer.

Dans une autre affaire judiciaire, lorsque la victime Y a parlé de violence physique au juge d'instruction, celui-ci n'a pas ordonné l'ouverture d'une enquête et a même rejeté les allégations en disant qu'il ne voyait aucune trace de violence sur le corps de la victime et qu'elle aurait dû émettre ces allégations devant la police judiciaire avant d'arriver au tribunal. De nombreuses irrégularités ont été constatées tout au long du procès : des témoins appelés à comparaître par la défense et qui n'avaient pas été entendus par la Cour, des éléments de preuve fournis par le Ministère Public qui étaient insuffisants pour établir

[929] Human Rights Watch, « D'une manière ou d'une autre, ils t'auront », Manuel des techniques de répression au Maroc, 143 p., juillet 2022. En ligne : https://www.hrw.org/sites/default/files/media_2022/07/morocco0722fr_web_0.pdf

l'infraction. Un avocat de la défense a indiqué que le tribunal avait refusé d'appeler des témoins clés, ce qui soulève de vraies questions quant à l'équité du procès. Et même, quand le procureur a ordonné l'examen médical de la victime, toutes les preuves indiquaient que cet examen a été superficiel et bien en-deçà de ce qu'exigent les normes internationales. Selon les déclarations de Human Rights Watch, les juges marocains n'effectuent pas un examen approfondi et consciencieux des procès-verbaux de police lorsque les victimes les contestent, et ne convoquent pas tous les témoins pertinents, ni même les agents de police qui ont rédigé les déclarations. « Un examen des procès-verbaux de façon déterminée seraient aussi, pour les policiers, le signal qu'ils doivent recueillir des preuves par des moyens légaux », déclare Human Rights Watch.

Ces affaires témoignent de l'importance que peut avoir le droit d'accès à la justice dans la perspective de garantir aux victimes un accès effectif à la justice et, au-delà, un accès à la réparation. L'accès des victimes à la justice est aussi un moyen de lutte contre l'impunité des auteurs de ce type de violence et joue un rôle dissuasif.

Nous avons vu le traitement judiciaire de quelques affaires qui ont eu lieu avant la promulgation de la loi 103-13, et les décisions des tribunaux vis-à-vis des femmes qui dénoncent des actes de violence à leur égard. En fait, la dénonciation devient une infraction pénale et cette condamnation envoie un message décourageant à toutes les femmes ayant subi des actes de violence ou tout autre mauvais traitement, les incitant à ne pas les signaler au risque d'être pénalisées. Ce genre de condamnation va tout simplement renforcer la culture de l'impunité au Maroc. Par conséquent, la violence ne pourra être éradiquée que lorsque les victimes pourront briser le silence en toute sécurité et quand les auteurs de tels actes seront traduits en justice.

S'agissant des affaires intervenues après la promulgation de la loi 103-13, la première d'entre elles est survenue à Casablanca, il s'agissait d'une jeune femme, O.R., responsable administrative qui a porté plainte contre trois hommes pour harcèlement sexuel et propos

déplacés et obscènes[930]. Les faits se sont déroulés dans un café situé au rez-de-chaussée du lieu de travail d'O.R. Il est 18h quand, de retour d'un déplacement, elle rejoint son époux et une amie au café. Sitôt arrivée, elle est interpellée sans gêne par trois hommes, attablés non loin de son époux, qui lui tiennent des propos et des gestes à connotation sexuelle. Au même moment, deux journalistes présents dans le café reconnaissent les trois hommes comme étant des comédiens relativement connus du grand public. « *Je croyais qu'ils allaient arrêter quand je m'installerais à côté de mon mari. Mais, non, les insultes ont continué »,* raconte la plaignante. Après une intervention de son époux, des réactions violentes des comédiens ont suivi, assure la plaignante. *« L'un d'eux a avancé que si j'étais une femme qui se respecte, je serais restée chez moi. Ils étaient prêts à se disputer»* rapporte-t-elle.

Elle se rend ensuite avec son conjoint au commissariat le plus proche et dépose sa plainte. Lors de la confrontation devant le juge d'instruction, les comédiens essayent de nier et de prétendre qu'ils préparaient un sketch. « *Quelques minutes plus tard, les versions diffèrent, et chacun essaye tant bien que mal de se défendre tout en accusant les autres* **»,** raconte-t-elle. Ensuite, ils présentent des excuses à O.R. et la prient de retirer sa plainte. Mais, O.R. est bien décidée à poursuivre la procédure. *« Je ne peux pas pardonner à des hommes qui méprisent la femme »*, déclare-t-elle. Et de surenchérir :

> *« En tant qu'activiste, j'ai toujours été scandalisée par la violence et le harcèlement à l'égard des femmes, j'attendais impatiemment qu'on décrète ce genre de loi. En devenant victime à mon tour, je n'ai pas hésité une seconde à faire valoir mon droit et déposer une plainte pour voir si la loi va vraiment être appliquée. J'ai défendu ainsi toutes les victimes de violence* **».**

Effectivement, en portant plainte pour harcèlement sexuel, O.R. était la première marocaine à bénéficier des dispositions de la loi 103.13 sur la lutte contre la violence faite

---

[930] **Abir El Adnani, Casablanca: une femme porte plainte contre 3 humoristes pour harcèlement sexuel, plainte no 2125/04D du 07/09/2018, article du 9 septembre 2018 sur H24info. En ligne :**

https://www.h24info.ma/maroc/casablanca-une-femme-porte-plainte-contre-3-humoristes-pour-harcelement-sexuel/

aux femmes. Les comédiens en question ont été condamnés à une peine de 1 à 6 mois de prison et une amende allant de 2 000 dhs à 10 000 dhs (de 265 $ à 1 322 $).

Toujours à Casablanca, la loi 103.13 est à nouveau invoquée dans le cadre d'une plainte pour harcèlement. F.Y. a filmé la scène de son harcèlement par deux hommes sur la voie publique à bord de leur véhicule : ils lui ont barré la route avant de descendre et de commencer à l'insulter alors qu'elle se rendait à son travail en voiture. La vidéo publiée sur les réseaux sociaux est devenue virale, car symbolique de la violence quotidienne subie par les femmes au Maroc. Ainsi, suite à la plainte de F.Y., l'un des deux harceleurs a été arrêté par la police « pour agression verbale et physique conjuguée au harcèlement sexuel »[931]. F.Y. raconte alors le cauchemar qu'elle a vécu[932] :

> « *Ça s'est passé dans un rond-point. J'avais la priorité. Et ils m'ont bloqué la route parce que j'avais refusé de leur parler. Arrivés à un feu rouge, l'un d'eux est descendu de la voiture parce que je me suis mise à filmer. Il voulait que je supprime la vidéo. Il a commencé à m'insulter. J'ai eu peur, je tremblais de tout mon corps.*
> *Au Maroc, les femmes se font souvent harceler par des hommes dans la rue, mais on n'en parle pas suffisamment et on laisse passer. Cela devient insupportable.*
> *Quand j'ai partagé la vidéo sur les réseaux sociaux, j'ai reçu des commentaires comme : "Enfin, une femme a osé parler !" Mais je l'ai surtout fait pour me protéger au cas où quelque chose m'arriverait. Parce que ce qui m'a choquée le plus, c'est que personne ne soit intervenu pendant cet incident.*
> *Les femmes doivent de plus en plus prendre la parole pour dénoncer ces comportements. Aujourd'hui, nous sommes protégées par le droit [la loi 103-13 contre les violences faites aux femmes, elle punit d'un mois à six mois d'emprisonnement le harcèlement "dans les espaces publics ou autres, par des agissements, des paroles, des gestes à caractère sexuel ou à des fins sexuelles"]. Il faut aller voir la police et porter plainte, comme je l'ai fait* ».

---

[931] L'AFP est une agence d'information globale, assurant une couverture rapide, complète et vérifiée des événements de l'actualité.
En ligne *:* https://www.afp.com/fr/lagence/propos/lafp-dans-le-monde/rabat-maroc

[932] **Les Observateurs, Une femme harcelée dans sa voiture au Maroc : « C'est quotidien, mais on laisse passer», décembre 2019.**

En ligne : https://fr.news.yahoo.com/femme-harcel%C3%A9e-voiture-au-maroc-163618473.html

L'agresseur de F.Y. a été arrêté, essentiellement parce que la vidéo, qui constituait une preuve difficilement réfutable, a fait le tour des réseaux sociaux. Les autorités n'avaient pas d'autre alternative que de poursuivre. Cependant, si les réseaux sociaux sont effectivement des espaces de libération de la parole, beaucoup de femmes, en revanche, n'y ont pas accès au Maroc faute pour elles d'avoir un minimum d'éducation et de moyens. De fait, une grande partie des marocaines qui travaillent sont analphabètes ou vivent dans la pauvreté.

La présidente de l'Association de lutte contre les violences faites aux femmes déclare :

> « *Cette loi qui criminalise la violence ou le harcèlement faits aux femmes est une avancée. Mais elle ne suffit pas pour protéger les victimes. Il n'y a pas d'accompagnement, de centres d'hébergement spécifiques pour les victimes. Ce qui fait que ces dernières ont souvent peur de dénoncer leurs agresseurs parce qu'elles ne se sentent pas protégées. Il est clair qu'elles prennent plus la parole maintenant que dans les années 1990. Mais il y a encore du chemin à faire. Depuis la promulgation de cette loi, il y a eu peu de dossiers portés devant la justice parce que les preuves manquent souvent* ».

Une autre affaire de harcèlement[933] a secoué l'opinion publique. Il s'agit du cas de L. qui a été harcelée sur son lieu de travail par son ex-fiancé, lequel a usé, pour ce faire, de la cyberintimidation. Afin de se venger d'elle pour l'avoir quitté, il a diffusé des photos intimes la concernant sur les réseaux sociaux. L. s'est sentie « coupable ». Sa famille l'a ostracisée, elle a démissionné et a renoncé à poursuivre son harceleur.

Extorsion en ligne d'actes sexuels, cyberintimidation, cyber-diffamation, comme L., selon un rapport publié par le réseau Mobilising for Rights Associates (MRA)[934] après plusieurs mois d'enquête, sept victimes de violences virtuelles liées aux nouvelles technologies sur dix préfèrent se taire, par honte et peur du rejet social. La campagne « Stop au numérique » lancée par l'association vise à informer les victimes sur leurs droits, inscrits dans la loi 103.13 contre la violence faite aux femmes. Le texte sanctionne le harcèlement sexuel dans les espaces publics, mais aussi dans l'espace virtuel (téléphone, courrier

[933] Web-série *Marokkiat*, réalisée par Sonia Terrab. En ligne : https://www.facebook.com/watch/?v=961076744043164

[934] Mobilising for Rights Associates (MRA). En ligne : https://mrawomen.ma/language/fr/accueil/

électronique, messages sur les réseaux sociaux, envoi d'images à caractère sexuel ou diffusion d'images portant atteinte à la vie privée). Les peines prévues vont jusqu'à trois ans de prison ferme. Comme beaucoup de Marocaines, L. ignorait les dispositions de cette loi, et personne dans son entourage ne l'a encouragée à saisir la justice. Dans une société imprégnée de traditions et valeurs religieuses, les femmes violées ou harcelées sont souvent considérées comme les premières coupables, les réactions des familles sont alors « *les premières sanctions punissant la victime* », selon la présidente de l'association, « *L. se disait que tout le monde avait vu les photos, elle n'a pas osé sortir dans la rue pendant des jours, sa famille ne l'a pas soutenue, elle se blâmait comme si elle méritait ce qui lui arrivait* », se souvient l'intervenante. Conseillée par l'association, elle a fini par se décider à déposer plainte contre son ex-fiancé, qui a été arrêté, mais elle a, finalement, renoncé aux poursuites « *de peur qu'il ne se venge encore en publiant d'autres photos* », À terme, L. est parvenue à se convaincre, après avoir bénéficié d'une aide psychologique grâce à l'association, que ce n'était pas de sa faute et a décidé de participer à la campagne de sensibilisation pour la lutte contre la violence. Elle conseille aujourd'hui à toutes les victimes de ne pas se taire.

En 2020, dans l'affaire Mimouna, durant la pandémie de la Covid-19, dans trois fermes agricoles n'employant que des femmes, celles-ci avaient multiplié les demandes pour pouvoir être testées, affirmant que des cas de coronavirus se trouvaient parmi elles, demandes qui étaient restées sans réponse de la part de leurs employeurs. Plus tard, les tests effectués sur ces femmes se sont révélés positifs et ont mis à jour la violation des mesures de sécurité de la part des employeurs, dont l'absence totale des mesures de désinfection dans les unités de travail. Le confinement n'a pas non plus été appliqué par les autorités locales pour ne pas déplaire aux employeurs. Ce n'est que lorsque ce scandale a éclaté que des inspecteurs de travail ont imposé un couvre-feu et ont mis en place des mesures strictes. Plusieurs témoignages recueillis par des journalistes incombent la responsabilité aux employeurs qui n'ont pas soumis leurs employées aux tests de dépistage avant toute reprise d'activité. S'est ajouté à cela la situation d'extrême précarité dans laquelle ces femmes se trouvaient et qui leur a fait accepter les conditions désastreuses de travail. Dans le contexte de ce scandale sanitaire, l'administration territoriale en charge de la localité a été principalement critiquée de ne pas avoir respecté les directives nationales

en vigueur. Une action de dénonciation a été engagée visant à obliger l'employeur à prendre ses responsabilités. Suite à l'enquête administrative effectuée par la commission mixte regroupant les ministères de l'Intérieur, de la Santé, de l'Agriculture, de la pêche maritime, du Développement rural, les Eaux et Forêts, du Travail et de l'insertion professionnelle, une enquête judiciaire a été ordonnée par le Procureur du Roi près la Cour d'appel sur les causes et circonstances de l'affaire. Elle s'est assignée pour objectif de déterminer quelles infractions pénales avaient été commises qui ont causé la contamination pandémique de plusieurs employées agricoles, notamment la négligence, la non-prise des mesures nécessaires à leur protection et le non-respect des lois et réglementations, en particulier les dispositions juridiques relatives aux mesures préventives. Ces investigations ont, ainsi, en effet permis de relever des manquements dans l'exercice des responsabilités liés au non-respect des mesures de protection et de prévention prescrites par la réglementation en matière de sécurité des employées. Cette affaire révèle bien une forme de violence et des dysfonctionnements dans le système de veille vis-à-vis des employées qui incombent aussi bien aux employeurs qu'aux autorités locales.

Après les résultats de l'enquête, il a été décidé d'engager des poursuites judiciaires contre plusieurs gestionnaires au sein des trois usines concernées, ainsi qu'à l'encontre de certaines personnes en charge du transport des employés[935].

Une nouvelle affaire déférée au tribunal de Tanger concernait sept plaintes déposées par des salariées, en juillet 2022, contre un employeur et ses collaborateurs complices, pour harcèlement sexuel[936]. « *Les victimes ont décidé de briser la loi du silence et d'autres suivront aussi »,* ont déclaré les avocats des plaignantes lors d'une conférence de presse, « *et les inculpés seront présentés devant le Procureur général du Roi* », a indiqué de son côté l'avocate et présidente de l'Association marocaine des droits des victimes. Le Parquet de Tanger a décidé, le 5 juillet 2022, de placer cinq personnes en détention provisoire. Un sixième inculpé a été laissé en liberté après que le Procureur général l'ait déféré devant un

[935] Agence Maghreb Arabe Presse (MAP), LE MATIN, le 23 juin 2020. En ligne : https://lematin.ma/express/2020/lalla-mimouna-enquete-judiciaire-causes-circonstances-propagation-covid-19-trois-unites-conditionnement-fruits-roueges/339635.html

[936] *TelQuel* du 16 juillet 2022. En ligne : https://telquel.ma/instant-t/2022/07/16/tanger-nouvelle-plainte-pour-harcelement-sexuel-contre-lex-pdg-dassu-2000_1776388/

juge d'instruction. Ils étaient, notamment, accusés de « *traite d'êtres humains* », de « *harcèlement sexuel* », d'« *atteinte à la pudeur* » et de « *violences verbale et morale* ».

Les faits présumés se sont produits entre 2018 et 2022 dans les filiales marocaines d'une multinationale. « *L'employeur et ses collaborateurs sont en réalité une bande criminelle organisée et l'enquête en cours va révéler d'autres victimes et d'autres complices* », a affirmé une avocate. Plusieurs plaignantes ont fait état de harcèlement sexuel systématique, de menaces et d'intimidations au sein de l'entreprise, dans un climat de grande précarité sociale. Lors de la conférence de presse, les plaignantes, témoignant sous couvert de l'anonymat, ont déclaré : « *Le cauchemar continue, ils nous ont menacées, insultées, et même tenté de nous soudoyer, mais sans succès !* ».

Certaines employées ont dit avoir été licenciées après avoir refusé de céder au harcèlement et au chantage de l'employeur et de ses complices cadres de l'entreprise. Dans la majorité des cas, elles ont quitté leur travail à cause de la violence subie, un abandon qui a été considéré comme un licenciement abusif puisque l'employeur n'a pris aucune mesure pour assurer leur protection et respecter leur dignité, comme en dispose l'article 40 alinéa 2 du Code du travail marocain :

> **40.** Est assimilé à un licenciement abusif, le fait pour le salarié de quitter son travail en raison de l'une des fautes énumérées au présent article, lorsqu'il est établi que l'employeur a commis l'une de ces fautes.

Ces confessions sont rares au Maroc où les victimes d'abus sexuels sont souvent stigmatisées par la société. La Présidente de l'Association marocaine des droits des victimes a déclaré à ce propos :

> « *Au fil des témoignages de certaines victimes, nous avons découvert tout un système, organisé, de prédation sexuelle piloté par J.B. Il s'agit d'une véritable bande criminelle qui a profité de la vulnérabilité et de la précarité financière de jeunes salariées pour assouvir les envies sexuelles de leur grand patron et de leurs supérieurs hiérarchiques. Il y a des gérants, femmes et hommes, des Marocains et des étrangers qui ont été complices puisqu'ils lui facilitaient la tâche. Plus encore, certains ont profité de leur autorité, de leur pouvoir en tant que hauts placés au sein de l'entreprise pour abuser aussi sexuellement des jeunes filles du centre* »,

Suite au recours collectif des employées, l'enquête préliminaire a mis au jour le mécanisme qui a permis à l'employeur de harceler ses employées et de commettre les viols présumés

sur elles. Tout de suite après cette enquête, un cabinet indépendant a auditionné les employés afin d'établir les responsabilités et prendre les sanctions nécessaires. Le rapport d'enquête a porté à huit le nombre de personnes mises en examen à la suite de plaintes, dont deux femmes, tandis que l'un des principaux suspects était en fuite et qu'un avis de recherche avait été lancé par les autorités.

À l'issue de ces quelques affaires judiciaires, notre étude démontre que l'entrée en vigueur des dispositions législatives portant sur la lutte contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes a, effectivement, provoqué des changements au niveau du comportement des femmes en milieu de travail et ce, nonobstant le fait que les tribunaux n'ont accueilli qu'un petit nombre de plaintes pour violence et harcèlement. D'après le traitement judiciaire des cas de violence, le nombre d'affaires au mois de novembre 2019, s'élevait à 1169, tous niveaux de juridictions confondus du royaume. Lorsqu'on met ce chiffre en perspective avec celui du HCP, qui indique, comme nous l'avons déjà mentionné plus haut, que plus de 13% des femmes disent avoir déjà été victimes de violences sexuelles au cours des douze mois précédant l'enquête, on comprend que très peu, parmi les plaintes déposées, arrivent au stade d'être jugées. Par ailleurs, on constate un grand laxisme dans les décisions de justice, les peines prononcées à l'encontre des auteurs des actes de violence étant très souvent en dessous même du minimum prévu.

En conclusion, même si nous avons peu de données probantes permettant de mesurer l'efficacité de ces arrêts en matière pénale dans le contexte du travail, ce survol de la jurisprudence permet de constater qu'ils ne pourront que servir d'incitatif pour d'autres affaires similaires. Leur rôle constitue une source indirecte du droit lorsque ce dernier est muet dans un domaine, permettant de combler et de pallier les insuffisances de la législation, et particulièrement dans la loi 103-13 relative à la lutte contre la violence faite aux femmes[937].

[937] Abdessalam Jaldi et Ayah Isbayene, La femme marocaine dans le Nouveau Modèle de Développement, Policy Brief, Septembre 2021, PB-32/21.
En ligne : https://www.policycenter.ma/sites/default/files/2021-10/PB_32-21_Jaldi-vf.pdf

2.1.2 Les mesures légales utilisées dans le système juridique marocain

Le Maroc a mené et continue de mener, depuis plusieurs années, une campagne de lutte contre la violence faite aux femmes sous toutes ses formes. Plusieurs mécanismes constitutionnels ont été élaborés dans une logique de consolidation de l'État de droit. Conscient que le renforcement de la protection juridique des femmes suppose l'élaboration d'une loi en mesure de leur garantir une totale égalité des droits telle que définie dans la Constitution de 2011, le Maroc a procédé à la mise à niveau de la législation nationale en modifiant le Code pénal par l'adoption de la loi n°103-13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes[938]. De portée assez conséquente, cette loi ambitionne d'offrir une meilleure protection en criminalisant les actes de harcèlement et de violence préjudiciables aux femmes dans la rue comme au travail. Mentionnons également la loi n° 27-14 relative à la lutte contre la traite des êtres humains[939], de même que la promulgation de la loi n° 19-12 fixant les conditions d'emploi des travailleuses domestiques[940]. Toutefois, cette dernière loi écarte de son champ d'application les travailleuses non-ressortissantes marocaines en renvoyant leur cas à la procédure prévue pour l'embauche de salariées étrangères conformément aux articles 516-519 du Code du travail. Or, le Code du travail précise clairement dans son article 4 que « les conditions d'emploi et de travail des employés-es de maison qui sont liés-es au maître de maison par une relation de travail sont fixées par une loi spéciale ». Cette exclusion des travailleuses étrangères constitue une entorse au principe d'égalité de traitement, tel que souscrit par le Maroc dans le cadre du corpus juridique de l'Organisation internationale du travail et de la Convention internationale pour la protection des droits des travailleurs migrants et des membres de leurs familles.

Mais, il demeure clair que les récentes modifications de l'arsenal législatif marocain donnent quelques instruments pour permettre aux victimes de violence ou de harcèlement de dénoncer ces faits, et par la même occasion de demander réparation du préjudice qui leur a été causé. Cependant, malgré ces avancées, la violence et le harcèlement subsistent

[938] Loi n°103-13 relative à la lutte contre la violence faite aux femmes, *supra* note 665.
[939] Loi n° 27-14 relative à la lutte contre la traite des êtres humains (promulguée par le Dahir n°1-16-127 du 25 août 2016 et publiée au Bulletin officiel n°6526 du 15 décembre 2016).
[940] Loi n° 19-12 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses domestiques est entrée en vigueur le 10 août 2017.

encore au niveau des pratiques. L'harmonisation de ces législations avec les nouvelles dispositions constitutionnelles et les engagements pris par le Maroc tardent à voir le jour. Il est incontestable que la violence basée sur le genre constitue un problème social important au Maroc à l'égard duquel il faut agir. Il reste qu'il n'y a pas une définition claire de la violence basée sur le genre dans le Code du travail marocain assortie d'une sanction spécifique, ce qui la rend parfois difficile à identifier ; elle est plutôt prise en charge par le régime du droit pénal. Le Code pénal contient des mesures en matière de violence sexiste, en ce sens que la victime est toujours une femme et le responsable de l'acte de violence est essentiellement un homme. Ce qui implique des lois, des politiques et des sanctions judiciaires différentes au Maroc. Mais, le droit pénal, au-delà de son aspect punitif, peut être un bon outil pour amener certaines personnes, ayant une vision rigide et patriarcale de la société, à changer certains types de comportements. Toutefois, la question se pose de savoir jusqu'à quelle limite des comportements sont considérés comme étant normaux ou inacceptables.

Pour agir en amont du problème, il faudrait d'abord favoriser l'émergence d'une réelle politique de lutte contre la violence. Se limiter à mettre en relief les actes de violence perpétrés à l'encontre des femmes n'informe pas foncièrement sur leur caractère chronique. Il conviendrait plutôt de cerner les conditions systémiques qui favorisent ces actes de violence et s'outiller pour les corriger. La reconnaissance du caractère sexiste de la violence contre les femmes et de leur droit à la protection doit faire l'objet d'un consensus fort et explicite au sein de la société. Comme l'a bien déclaré Chantal Lavergne lors d'une conférence[941] à propos de la reconnaissance de la violence conjugale comme problème social, « *la reconnaissance officielle d'un problème peut permettre d'apporter une aide concrète, mais aura peu d'effet à long terme si l'organisation sociale à la source du problème n'est pas modifiée* ». Or, différents débats nous rappellent que la société a encore collectivement du mal à accepter l'idée que les femmes devraient être pleinement autonomes et reconnues en tant qu'actrices économiques à part entière et, partant de là, protégées dans la société.

[941] Conférence de Chantal Lavergne, CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal, dans le cadre de l'Université d'été Trajetvi: Nouveaux regards sur la violence conjugale, 22 août 2016.

Au Maroc, les notions de violence et de harcèlement, surtout sexuel, sont bel et bien reconnues dans la législation marocaine. Dans le Code du travail, ce sont les articles 39 et 40 et 532[942] qui dénoncent la violence et le harcèlement sexuel, que ce soit de la part d'un collègue ou d'un employeur, et prévoient leur encadrement par l'inspection du travail. Ainsi, l'article 40 du Code de travail assimile-t-il la « *pratique de toute forme de violence ou d'agression dirigée contre le salarié* » à une faute grave commise par l'employeur. Par conséquent, le renvoi d'une salariée pour un abandon de poste, lui-même justifié par la violence subie au travail, est considéré comme un licenciement abusif. Par ailleurs, au vu des effets négatifs que le harcèlement moral peut engendrer, celui-ci doit être considéré comme une forme de violence dirigée contre la salariée. Les causes de tous ces effets en sont essentiellement les lacunes dans le Code du travail qui rendent plus vulnérables aux pressions horizontales et verticales les salariées qui en sont victimes. Pour leur part, les articles 504, 26 et 40[943] du Code pénal définissent et sanctionnent le harcèlement sexuel. L'article 503-1[944] du même Code, quant à lui, considère le harcèlement sexuel comme forme de harcèlement moral.

En outre, il convient de préciser que le législateur marocain, bien que conscient de l'existence d'actes de harcèlement moral, n'a pas prévu de dispositions particulières en ce qui concerne la répression de ces actes. D'ailleurs, ni le Code du travail ni le Code pénal ne citent le harcèlement moral, bien que celui-ci existe en pratique dans les entreprises marocaines et les employeurs en usent pour contourner les procédures de licenciement et poussent les salariées à la démission. Toutefois, bien que le législateur marocain n'utilise pas le terme « harcèlement moral » et n'en donne donc pas définition, une interprétation extensive des articles 448.9 alinéa 2 et 503-1 du Code pénal pourrait rendre possible l'incrimination de harcèlement moral en le qualifiant de faute grave de l'employeur. Par conséquent, ce dernier pourrait voir sa responsabilité civile délictuelle engagée conformément à l'article 77 et suivants, ainsi qu'à l'article 749, alinéa 3 portant Code des obligations et des contrats[945] qui dispose que tout fait quelconque qui cause

[942] Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du Travail., *supra* note 580.
[943] Dahir n° 1-59-413 du 26 novembre 1962 portant approbation du texte du Code pénal, *supra* note 714.
[944] Loi n° 24-03, art. 5 modifiant et complétant le Code pénal, promulguée par le dahir n° 1-03-207 du 11 novembre 2003 ; B.O. du 15 janvier 2004.
[945] Dahir formant Code des obligations et des contrats, B.O. 12 septembre 1913 (1).

sciemment et volontairement à autrui un dommage matériel ou moral, oblige son auteur à réparer ledit dommage. En outre, l'article 24 dans la loi n° 65-99 du Code du travail précise que l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de ses salariées ainsi que leur dignité dans l'accomplissement des tâches qu'elles exécutent au sein de son entreprise. Dans le cas où la responsabilité de l'employeur serait engagée, le juge pourra statuer et décider de l'octroi de dommages-intérêts au profit de la salariée victime de harcèlement moral. La jurisprudence, pour sa part, utilise le terme de « licenciement déguisé » dans tous les cas où l'employeur adopte une attitude et prend des décisions visant à inciter la salariée à démissionner sans aller jusqu'à entamer une procédure de licenciement claire et directe. L'article 459 du Code du Travail impose à l'employeur de soumettre la décision de la sanction disciplinaire sans délai à l'inspecteur du travail qui doit l'approuver ou la rejeter.

Dans ce cadre, une avocate nous donne des exemples de cas de harcèlement moral qu'elle a défendus mais dans le cadre d'une entente amiable, ne garantissant pas l'aboutissement des actions judiciaires qu'elle pouvait engager à cause des longues procédures pour constater le préjudice moral. Les victimes doivent fournir des preuves médicales attestant qu'une atteinte a été portée à leur bien-être moral. Mais, la difficulté réside dans le fait qu'il est souvent ardu pour une salariée de prouver qu'elle est victime de harcèlement moral d'autant plus que l'article 448.9 alinéa 2 du Code pénal parle de préjudice moral avéré.

Ainsi du cas de Karima, directrice en marketing dans une entreprise à Casablanca, a été envoyée travailler à Oujda, alors que sa qualification était plus rattachée au siège à Casablanca, et ce, suite à son refus d'accepter 30% des indemnités proposées dans un cadre d'une rupture déclarée à l'amiable par son employeur. Après 3 mois d'aller-retour entre Oujda et Casablanca sans qu'elle ait reçu aucune indemnité liée aux frais de transport, pourtant prévue dans son contrat de travail, l'employeur lui a proposé 50% de ses indemnités. Karima, fatiguée de cette situation, qui nuisait grandement à sa santé, a fini par céder et par accepter cette offre, prenant en considération sa situation financière et ses prêts contractés (de logement et de consommation), la prise en charge des besoins vitaux de sa

famille (école, etc.), et du fait que son conjoint était sans activité depuis huit mois)[946]. On peut dire que l'employeur l'a eue donc à l'usure.

Autre exemple de harcèlement moral, le cas de Malika, directrice commerciale dans une entreprise dont le siège était situé à Casablanca, son employeur lui a demandé de prendre en charge un nouveau projet à Rabat avec une promesse de devenir la directrice du projet à l'échelle nationale. Quelques mois, après la réalisation du projet en question avec succès, Malika a été surprise de se retrouver sans mission et sans tâches. Malgré de multiples relances faites auprès de sa hiérarchie afin de se voir confier des tâches à exécuter, la direction a gardé le silence pendant toute une année avant de lui faire une offre de licenciement avec 30% des indemnités. Devant le refus de toutes négociations de la part de Malika, elle lui envoie une convocation à une audience pour faute grave pour motif d'inaptitude et de mauvaise conduite. N'ayant pas d'autre alternative, Malika a fini par céder à la proposition de l'employeur afin de préserver sa santé mentale.

Troisième situation décrite par cette avocate : le cas de Rabia, une cheffe de projet dans une entreprise d'ingénierie, qui, après son retour de congé, s'est vue privée de son équipe de travail qui se composait de huit collaborateurs. Après plusieurs tentatives pour entrer en contact avec eux, on a fini par lui dire qu'ils avaient reçu des instructions de ne plus collaborer avec elle. Quand elle a demandé à sa hiérarchie une explication, Rabia a reçu une proposition de congé pour une semaine, le temps d'étudier son cas. Elle a refusé et continué de se rendre à l'entreprise sans avoir de tâches à exécuter ni d'outils de travail pendant plusieurs mois, et sans aucune réponse non plus à ses multiples relances pour qu'on lui confie du travail. Un beau jour, elle a fini par recevoir une convocation au cours de laquelle on lui a annoncé son licenciement pour refus de travail.

Au vu de ces situations, portées devant le tribunal s'il retient le harcèlement moral comme étant constitutif d'une faute grave, l'employeur pourrait être tenu pour responsable de la rupture de la relation de travail dans le cas où la salariée, victime de harcèlement, venait à

[946] Art. 37 du D.O.C. Arrêt de la Cour Suprême n° 2208, dossier n° 9895/68 du 24/09/1990. Revue jurisprudence de la cour suprême n° 46, in Cour Suprême, Répertoire de la législation et de la jurisprudence, la jurisprudence marocaine 1958-2005, Cédérom.

quitter son emploi, elle aurait alors droit aux indemnités de licenciement prévues par le Code du travail. Toutefois, la salariée qui est victime de violence et de harcèlement devra prouver le caractère inacceptable des comportements de son employeur. Mais, il est souvent difficile pour une employée de prouver qu'elle est victime de harcèlement moral. En effet, celui-ci est souvent insidieux, il est très difficile à détecter et encore plus à délimiter et à prouver. Et même si aucune étude n'a été conduite sur ces situations, selon les témoignages collectés, le harcèlement moral est répandu dans les entreprises marocaines, tout comme il est rarement dénoncé car les victimes craignent de perdre leur travail et savent qu'il sera difficile de prouver les persécutions subies.

Partant de ce constat, il n'est pas surprenant que les employeurs continuent à contourner les procédures de licenciement et qu'il revient alors à l'inspecteur du travail d'intervenir pour jouer le rôle d'intermédiaire entre les deux parties, employeur et salariée, le but étant de trouver un terrain d'entente afin de régler le différend à l'amiable. La salariée licenciée pour un motif qu'elle juge abusif, peut avoir recours à la procédure de conciliation préliminaire prévue par l'article 532 du Code de travail pour réintégrer son poste ou obtenir des dommages et intérêts. Dans ce dernier cas, la salariée reçoit une indemnisation, dont le montant est fixé d'un commun accord par les deux parties en conflit. Par ailleurs, l'inspecteur de travail, en cas de violence ou de harcèlement d'une salariée par un collègue, peut encadrer une tentative de conciliation en proposant une mutation de la salariée à un autre poste.

Ainsi, les actes de violence et de harcèlement moral ou sexuel relèvent des mêmes règles juridiques quant à la qualification de l'infraction et des sanctions encourues. Et en dépit de l'adoption d'un important corpus juridique visant à assurer la protection juridique des femmes dans le monde de travail tout en renforçant leurs droits, leur situation demeure plus fragile que celle de leurs collègues hommes.

Au-delà des outils disponibles, il convient aussi de réfléchir sur les façons de faire et d'être des professionnels du droit intervenant dans des dossiers de violence et de harcèlement basés sur le genre en milieu de travail. Le Conseil des droits de l'Homme au Maroc recommande, par exemple, une meilleure formation des intervenantes et intervenants de première ligne, de même que la formation des employeurs. Il considère qu'une meilleure

compréhension des enjeux entourant la violence à l'égard des femmes, notamment par l'analyse des stéréotypes qui sont à l'œuvre à travers des cas pratiques, serait bénéfique. En effet, se concentrer sur la violence sans tenir compte du contexte plus général et des circonstances globales du sexisme et des différentes formes qu'elle peut prendre ne permet pas d'arriver à une réelle compréhension de la question. Ajoutons qu'une meilleure appréhension des questions systémiques entourant l'ensemble des formes de violence contre les femmes serait grandement utile.

Finalement, dans le cadre de notre réflexion portant sur la prise en charge des cas de violence, la situation de vulnérabilité des victimes doit être perçue par les intervenant.e.s comme une conséquence de la violence plutôt que comme une source potentielle de celle-ci. Le traitement des cas des victimes de violence demande la prise en compte globale des différents facteurs tel que le statut social, l'origine géographique, les exclusions particulières vécues par ces femmes et, dans certaines circonstances, la langue si elles parlent une autre langue que l'arabe. Une approche principalement axée sur la situation individuelle de la plaignante sans tenir compte des conditions sociales dans lesquelles elle se trouve, ni du contexte ou de l'environnement dans lequel la violence s'est développée, contribue au maintien d'une appréhension incomplète de la portée et de l'effectivité de la législation au niveau de la pratique des juristes, de même que des obligations juridiques de l'employeur en matière de protection de ses employées.

Une autre question sur laquelle il convient de nous arrêter dans la complexité du cadre juridique régissant la violence et le harcèlement à l'égard des femmes, est le délai avant qu'une décision ne soit rendue, et donc le sort d'une plainte sur le plan administratif : des audiences très longues souvent nécessaires s'agissant de ce genre de recours, durée encore allongée lorsqu'un recours parallèle est intenté sur le plan pénal. La victime de la violence ou du harcèlement qui s'adresse au tribunal social de 1ère instance ou qui dépose une plainte auprès du procureur ne peut, en effet, introduire simultanément une action civile et une action pénale en application du principe ''le pénal tient le civil en l'état'', selon l'article 10 du Code de la procédure pénale[947] qui dispose :

[947] Code de la procédure pénale, Dahir n° 1-58-261 du 10 février 1959, art.10.

> L'action civile peut être exercée séparément de l'action publique devant la juridiction civile compétente. Toutefois, il est sursis au jugement de cette action par la juridiction civile, tant qu'il n'a pas été prononcé définitivement sur l'action publique lorsque celle-ci a été mise en mouvement.

C'est à bon droit que le tribunal applique le principe de l'autorité du pénal sur le civil en raison de l'objet des poursuites et l'identité des parties dans un délit de violence imputé à l'employeur, au salarié ou à un tiers, dans l'hypothèse où la décision pénale précède la décision du juge civil. Il faut alors surseoir à statuer dans l'action civile jusqu'à ce que les juridictions pénales aient rendu leur verdict pour prévenir toute contradiction entre ce qui est jugé au civil et ce qui sera jugé au pénal.

Lorsqu'une femme est victime de violence, l'association féministe des droits des femmes qui l'accompagne et la soutient dans son cheminement, doit obtenir son accord pour déposer plainte avec constitution de partie civile auprès du tribunal compétent. Cela n'empêche pas la victime de décider également de se constituer partie civile. Quant au pénal, le procureur doit, au préalable, avoir engagé lui-même, ou suite à une plainte de la victime, des poursuites pour que ladite association puisse se constituer partie civile.

En passant à travers les outils disponibles pour lutter contre la violence systémique à l'égard des femmes, un aperçu sur les politiques publiques au Maroc nous aidera à comprendre en quoi les programmes qui se penchent, parallèlement au système juridique, sur cette violence pourraient constituer des stratégies essentielles de prévention.

2.2 Les politiques mises en place au niveau de la gestion de la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail

Cette section met l'accent sur la place que tient le droit dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques et des actions de coordination et des mécanismes de suivi et d'exécution des programmes pour la lutte contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail. Elle porte aussi sur l'affectation de moyens étatiques à la réalisation d'objectifs précis en matière de protection des femmes qui requiert le concours d'une pluralité d'acteurs (juristes et acteurs sociaux…). À terme cependant, un constat : le droit demeure un outil secondaire dans l'élaboration des politiques publiques par les décideurs, lesquels, laissent la dimension juridique aux seuls juristes.

Les politiques publiques au Maroc sont élaborées pour coordonner l'action des divers acteurs impliqués. Ainsi, si dans leurs textes, l'emphase est mise sur la reconnaissance du droit des femmes à un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement, dans la réalité, toutefois, il s'agit davantage d'une reconnaissance théorique des droits spécifiques aux femmes, que d'une fin de non-recevoir dans la pratique, des différentes formes de violence dont elles sont victimes.

Les politiques publiques sont donc généralement adoptées sans tenir compte des situations spécifiques des femmes concernées par la lutte contre la violence. Elles ne prennent pas en compte les pratiques coutumières, les préjugés dont les femmes sont l'objet dans la sphère judiciaire ou l'impossibilité d'accès aux voies de recours, due notamment au manque d'informations et à la méconnaissance de leurs droits.

Les acteurs sociaux suggèrent de prendre en compte les différences existant entre les divers groupes des femmes et de les intégrer aux lois et aux politiques en matière de traitement des cas de violence en milieu de travail pour assurer une bonne mise en œuvre des politiques publiques et des normes juridiques. Il semble, cependant, illusoire de vouloir lutter contre le phénomène de la violence envers les travailleuses sans aborder la combinaison des facteurs historiques et structurels, qui sont souvent les causes de sa présence.

On constate également un manque de formation du personnel, ainsi qu'un déficit important en termes d'effectifs. Ces problèmes soulevés à plusieurs reprises dans les discours des répondants-es, qui ne sont pas pris en compte par les réformes incessantes des politiques publiques.

Dès lors, un besoin de cerner les facteurs de risques et les formes de violence envers les femmes, selon les contextes, s'impose afin d'élaborer les politiques publiques, les programmes, les services et les interventions de sensibilisation qui y répondent adéquatement. Ces données permettront de mettre en place des procédures de prise en charge des femmes ayant besoin de protection. Les acteurs et actrices interviewés-es demandent également une évaluation des répercussions de la mise en œuvre des nouvelles lois et des nouvelles politiques sur les droits des femmes afin que les décideurs prennent la mesure des effets potentiels de leurs décisions et de leurs actions sur la vie des femmes.

Cette approche permettrait d'opter pour des choix stratégiques adaptés aux réalités du terrain en vue de favoriser le bien-être des femmes dans leur milieu de travail.

Des décision judiciaires ont été rendues en matière de politiques relatives au milieu du travail, parmi lesquelles, une de nos interlocutrices nous parle d'une, sans en mentionner les références, dans le secteur rural, où il y avait un mélange d'employées syndiquées et non syndiquées, le juge a ordonné de laisser à l'employeur le choix de l'orientation des politiques qui convient à son contexte de travail pour les employées syndiquées. En outre, le tribunal a émis une ordonnance similaire à l'égard des employées non syndiquées sans prendre de position par rapport à leur statut de non syndiquées en citant:

> « *[…] En ce qui concerne les employées faisant partie d'une organisation syndicale, le tribunal considère qu'il est préférable de laisser à l'employeur et au syndicat le soin de convenir des politiques qui leur paraissent appropriées à ce sujet, étant entendu que les employées concernées ne sont pas privées des droits et recours que la législation met à leur disposition* ».

Cela renvoie indiscutablement à l'objectif de participation collective des acteurs à la normalisation juridique et sociale, lorsque ceux-ci interagissent dans un même domaine d'action, celui de la lutte contre la violence à l'égard des femmes au travail. Il revient alors aux acteurs de se doter de politiques et de mesures à caractère systémique et inclusif, s'assurant ainsi de donner un sens commun au droit régissant la lutte contre la violence.

À l'opposé de la Constitution du Maroc qui prône la neutralité par rapport aux citoyens et dont les politiques neutres ont des effets préjudiciables pour les femmes, le Nouveau Modèle de Développement[948], élaboré dans le but d'être au diapason des besoins et attentes actuels de la société marocaine, est perçu comme une révolution en matière des droits des femmes, notamment en raison de son insistance sur l'autonomisation féminine. Néanmoins, des limites d'ordres juridique et sociétale, qui perdurent, exigent une attention particulière.

Cependant, en dépit de l'appropriation par les femmes de leurs droits civils et politiques tels que garantis par la Constitution de 2011, la conquête des droits économiques et sociaux

[948] Le Nouveau Modèle de Développement (2018 - 2021): Libérer les énergies et restaurer la confiance pour accélérer la marche vers le progrès et la prospérité pour tous, Rapport général, Avril 2021. En ligne : https://www.csmd.ma/documents/Rapport_General.pdf

demeure une ambition inachevée au niveau des programmes et stratégies des politiques publiques. Cet état de fait a poussé la Commission spéciale sur le Nouveau Modèle de Développement (CSNMD) à mettre l'emphase sur le rôle et la place des citoyennes marocaines actives dans le Maroc contemporain. Sur le plan de la gouvernance**,** la Commission prône un équilibre entre les politiques de l'État et la marge d'action des acteurs impliqués dans la mise en œuvre des politiques publiques et du droit pour la lutte contre la violence envers les femmes actives. Cet équilibre permet de renforcer la légitimité de ces acteurs et élargit leur champ d'intervention de même que leur contribution à la lutte contre la violence. Il favorise la synergie et la complémentarité entre les différentes parties prenantes pour aboutir à une justice renforcée, des lois claires, des règles transparentes et applicables à tous et à toutes et l'évaluation régulière des actions des acteurs.

2.2.1 Dialogue social et collaboration entre les différents partenaires impliqués

Au-delà de la mobilisation des différentes instances et services dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes, les efforts de collaboration entre ceux-ci sont aussi mentionnés comme facteurs contributifs à l'atteinte des objectifs des campagnes de prévention et de sensibilisation. Il est ainsi essentiel de créer un pont de collaboration afin de coordonner les efforts de prévention. La mise en place de lieux d'échange et de discussion concernant les enjeux reliés aux formes de violence dans le monde du travail et aux bonnes façons d'y répondre, permet de faciliter cette collaboration et de maximiser les actions à poser.

La réflexion sur les différentes compréhensions de la mise en œuvre du droit pour lutter contre la violence envers les femmes en milieu du travail, tirées essentiellement du discours des intervenants-es, commence souvent par la nécessité d'une collaboration dans la formulation de la législation relative à la protection des travailleuses et des politiques générales relatives à son application. L'efficacité de la coopération se résume pour les acteurs et actrices dans le fait d'examiner ensemble les questions relatives à la protection des travailleuses et des ressources qui y sont consacrées et de procéder à un échange d'idées et d'opinions, avant de prendre une quelconque décision en la matière.

Les partenaires sociaux déclarent que tous les leviers d'action et tous les acteurs de la prévention et du dialogue social doivent être mobilisés afin d'accompagner les employeurs

dans l'exercice de leurs responsabilités, permettant ainsi de faire progresser la communauté du monde de travail. En outre, les centrales syndicales sont préoccupées par les relations quelquefois tendues qu'elles entretiennent avec les employeurs et par le manque de transparence des règles du jeu du système administratif. Elles dénoncent, pour leur part, le faible engagement des autres parties prenantes en faveur du dialogue social en ce qui concerne la précarisation des conditions des travailleuses.

Ainsi, l'Observatoire national du dialogue social[949], consolidant la coordination tripartite entre le gouvernement, les syndicats et la Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM), a mis en place des mesures pour améliorer les conditions des travailleuses et pour renforcer leurs droits socio-économiques et syndicaux. Dans cette veine, une charte de la responsabilité sociale a été établie pour « améliorer en continu les conditions de travail et les relations professionnelles »[950], ce qui témoigne des bonnes relations entre les organisations d'employeurs et les syndicats. Il a définit clairement les mécanismes du dialogue social comme étant un outil indispensable pour développer la coopération entre le gouvernement et ses partenaires ainsi que les missions de suivi des données sur le climat social à travers l'implication des différents acteurs sociaux dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques conformément à l'article 13 de la Constitution[951].

Le gouvernement, la CGEM et les centrales syndicales ont signé un accord social et une charte nationale du dialogue social pour débattre de la législation du travail et identifier les amendements à apporter au Code du travail. Cette initiative permet d'aboutir à la mise en œuvre effective des objectifs du Nouveau modèle de développement, dont la promotion de la protection des femmes actives contre toutes formes de violence et de mauvais traitement. Dans ce modèle de développement, les décideurs projettent de promouvoir et développer la compréhension de la sécurité et assurer une tolérance zéro pour toutes les formes de violence et de harcèlement à l'égard des femmes. Ceci suppose des actions de

[949] Accord social et charte nationale du dialogue social entre le gouvernement, la CGEM et les centrales syndicales les plus représentatives.
En ligne : https://aujourdhui.ma/actualite/dialogue-social-les-details-dun-accord-qui-fera-date

[950] Rachid Filali Meknassi & Claude Rioux, Relations professionnelles et négociation collective au Maroc, Document de travail n°14, Département des relations professionnelles et des relations d'emploi (DIALOGUE) Bureau international du Travail • Genève Octobre 2010, à la p. 19

[951] Constitution marocaine de 2011, B.O. n° 5952 bis du 17 juin 2011, *supra* note 491. En ligne : https://acjr.org.za/resource-centre/Constitution%20Marocain%202011.pdf

sensibilisation à travers des manuels, guides, médias, etc. pour modifier les représentations concernant le rôle des femmes dans la société marocaine et leurs capacités à participer à la vie sociale, économique et politique. Cela suppose également un renforcement de la mise en place de l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination/violence (APALD)[952] dans ses prérogatives de promotion de lutte contre la violence et le harcèlement et, enfin, une réforme du Code pénal et l'amendement de la loi 103-13, afin de couvrir toutes les formes de violence et de harcèlement au sein des sphères publique et privée, et de simplifier la procédure liée à l'instruction de cas de violence contre les femmes. Il faut également renforcer la prise en charge des victimes de violence à travers une coordination plus efficace des acteurs impliqués dans la lutte contre la violence et mettre en place des mesures assurant la sécurité des femmes dans les espaces et les transports publics. Ce qui permettra de passer de la reconnaissance constitutionnelle des droits à la promotion de leur effectivité. Ce dialogue social de coopération s'inscrit aussi dans le cadre de la volonté collective des parties au dialogue et de l'interaction du gouvernement avec les revendications du partenaires sociaux pour l'amélioration des conditions de travail des femmes. Il aspire à sensibiliser l'opinion publique sur les actes de violence dont celles-ci sont victimes, ainsi que sur leurs effets néfastes qui sont méconnus ou ignorés de la grande majorité du public.

Toujours dans le cadre de la coopération entre les différents acteurs institutionnels et sociaux, le Conseil national des Droits de l'Homme (CNDH)[953] regroupe, en tant qu'institution nationale, plusieurs organisations de sensibilisation, d'orientations et d'intervention en matière de promotion des droits fondamentaux. Il intervient pour établir un partenariat avec ses membres et pour renforcer mutuellement leurs connaissances sur les questions relatives à la protection des droits et la thématique de la violence dans des contextes diversifiés grâce à leur implantation à travers le Maroc. La diversité de ses membres, de leurs expériences et expertise permet d'apporter un nouveau regard sur les

[952] Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination/violence (APALD), Mémorandum du Conseil national des droits de l'Homme, 2013, créée en vertu des art. 19 et 164 de la Constitution. En ligne : https://www.ceja.ch/images/CEJA/DOCS/Bibliotheque/Doctrine/Maroc/CNDH/FRANCAIS/Avis%20et%20m%C3%A9morandums/Autorit%C3%A9%20pour%20la%20parit%C3%A9_%20M%C3%A9morandum%20du%20CNDH.pdf

[953] Loi 76-15 relative à la réorganisation du Conseil national des droits de l'Homme, 2018. En ligne : https://www.cndh.org.ma/fr/presentation/presentation-du-conseil-national-des-droits-de-lhomme

différentes formes de violence inhérentes à des représentations sociales, et par conséquent, d'aborder leur dimension transversale et intersectionnelle. Il tend, ainsi, à créer un référentiel commun en matière de violence à l'égard des femmes.

De son côté, le Comité de sécurité et d'hygiène[954], institution obligatoire pour les entreprises marocaines comptant cinquante salarié.e.s et plus, permet aux parties, employeurs et salariées, grâce au dialogue social autour des questions des conditions de travail, de prendre des décisions en matière de protection au sein de l'entreprise, d'élaborer et de mettre en œuvre des plans de prévention de toutes formes de violence. Quant à l'inspection de travail, elle veille à ce que le plus grand nombre possible de problèmes relatifs à la protection de toutes les travailleuses soit réglé sur le lieu du travail, idéalement à l'issue d'un dialogue et d'une concertation avec l'employeur et les partenaires sociaux. Cependant, elle reste préoccupée quant au développement de l'économie informelle, laquelle empêche la protection des travailleuses.

Dans nos résultats d'entretiens, nous avons relevé également les doléances des associations féministes accompagnant les victimes de violence au sujet de leur difficile collaboration avec les instances policières s'agissant des signalements de cas de violence. Une intervenante déclare à ce sujet :

> « *Quand on se rend au poste de police pour signaler un acte de violence, on n'est pas pris au sérieux, c'est banalisé. Il est donc difficile d'imaginer faire de la prévention contre la violence dans la société si un signalement n'est pas pris au sérieux. Comment peut-on lutter contre la violence à l'égard des femmes si la collaboration n'existe pas entre les différents services (police, associations, tribunal, syndicats, inspection de travail, etc. ? Comment contribuer à l'atténuer si l'on voit se redéployer à chaque instant la violence contre ces femmes* ? »

Le manque d'empathie de certains services démontre l'indifférence à l'égard des femmes violentées en ignorant l'existence de cette violence et son impact sur les femmes en général. De même, les réticences du système à offrir une stratégie coordonnée visant l'ensemble des besoins spécifiques des victimes de violence, que ce soit sur le plan social, juridique ou psychologique, mettent celles-ci dans une situation critique.

---

[954] Mise en place du CSH par Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du Travail, Chapitre V, art. 336 à 344. En ligne : https://miepeec.gov.ma/wp-content/uploads/2019/07/MTIP-travail-documentations-publications-guide-du-comite-de-securite-et-de-hygiene-Fr.pdf

Cependant, les défis sont nombreux et des efforts sont nécessaires pour amener à collaborer des institutions ayant des approches et des objectifs différents. Ainsi, la reconnaissance des rôles spécifiques des divers intervenants dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail et l'instauration d'un dialogue social entre eux à différents niveaux semblent, selon les personnes interviewées, requis pour la bonne application de la législation en la matière. Les répondants-es déplorent notamment le manque de formation de la plupart des acteurs et actrices en matière de prévention de la violence et du harcèlement. Cette formation peut être dispensée, selon eux et elles, par différents moyens en fonction des rôles de chacun-e : accompagnement du personnel, diffusion de guides des bonnes pratiques, signature de protocoles d'accord entre les organisations syndicales et les employeurs sur la gestion des cas de violence, etc. C'est grâce à la formation que les acteurs et actrices peuvent renforcer leurs capacités de négociation collective et perfectionner leurs techniques de résolution des litiges. Sans formation, les résultats de leurs actions et interventions dans la lutte contre la violence sont difficilement visibles.

Dans le même ordre d'idées, la loi sur la lutte contre la violence faite aux femmes prévoit le développement d'une coordination entre les parties impliquées dans la prise en charge des victimes de violence, à savoir les représentants-es du pouvoir judiciaire, de la sûreté nationale, de la gendarmerie royale, etc. Cette coordination est essentielle pour décider des mesures de protection des femmes face aux auteurs d'actes de violence. Dès lors, le dialogue social se concentre sur le renforcement des collaborations et des alliances entre différents services dont les champs d'intervention sont complémentaires dans la lutte contre la violence. Ces échanges mutuels permettent de développer des stratégies d'action communes malgré la divergence des approches des uns et des autres, dans le respect de l'autonomie de tout un chacun, pour mieux appréhender les enjeux de violence croisés.

Nous avons pu brosser, à partir des témoignages recueillis auprès des participants-es rencontrés-es, un portrait plus ou moins clair de leurs positions et perceptions par rapport aux moyens utilisés pour contrecarrer le phénomène de la violence. Ainsi, peut-on faire le constat d'un grand manque de coopération entre les acteurs et actrices engagés-es dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail, malgré l'organisation d'ateliers de communication. On peut relever une certaine ambiguïté de

l'expression, des règles d'interprétations dans le système de collaboration qui fait pourtant partie d'une stratégie commune entre les différents services sociaux et les organismes institutionnels. Dans les faits, chaque entité élabore sa propre stratégie d'intervention en se souciant peu de ce que fait l'autre. Il ne semble donc pas y avoir de vision commune, alors que celle-ci serait nécessaire pour la prise en charge des victimes de violence qui se trouvent dans des situations complexes, ce qui empêcherait d'adapter l'application des lois à des considérations sociales. Enfin, pour vaincre les résistances de quiconque à l'adhésion aux objectifs de la politique stratégique de coopération, les acteurs devraient se montrer déterminés qu'il s'agisse des ministères, des employeurs, des instances judiciaires, des organisations syndicales, etc., de même qu'une harmonisation de leurs actions pour que les changements soient effectifs. Or jusqu'ici, on a constaté un engagement encore très inégal et fragmentaire de la part de ces acteurs.

2.2.2 Les stratégies socio-spatiales des tribunaux marocains

Le droit d'accès à la justice est garanti par la Constitution du Maroc et est un objectif important réitéré par le droit du travail. L'obligation de protection des femmes contre les actes de violence incombe à l'État qui en est le premier garant, ce qui implique l'adoption de mesures visant à empêcher que celles-ci subissent de la violence au sein des entreprises. Mais, lorsque ces atteintes se produisent, cette obligation s'étend pour mettre à la charge de l'employeur un pourvoi en réparation pour les victimes de violence commise par lui-même, par les collègues ou par des tiers. Ce pourvoi se traduit par l'ouverture d'une enquête à ce sujet et la sanction des auteurs des actes de violence, par le biais de politiques, de lois et de procédures judiciaires. En effet, la mise en œuvre de l'obligation de protection des droits des femmes passe nécessairement par la garantie d'un recours judiciaire effectif pour les victimes des actes de violence. En ce sens, l'obligation de l'employeur de protéger des travailleuses dans l'exercice de leurs activités, en faisant preuve de diligence, est étendue à la mise en place des voies de recours pour les victimes. L'obligation de réparation à la charge de l'employeur pourrait permettre de pallier aux obstacles d'accès à la justice fréquemment rencontrés par les victimes devant les juridictions en leur donnant de plein droit la possibilité de poursuivre les auteurs des actes de violence. L'obligation de l'employeur de prendre des mesures appropriées afin de garantir le respect du droit à la

protection des travailleuses porte aussi bien sur leurs relations avec des collègues que sur celles avec des tiers. En ce sens, tout acte de violence commis par des tiers à l'égard des travailleuses peut être analysé comme un manquement de l'employeur à son obligation de protéger ses salariées.

À cet égard, et au titre de sa propre obligation de protéger les femmes contre les atteintes portées à leurs droits par des employeurs, l'État est appelé à prendre les mesures adéquates pour assurer, par le biais de moyens judiciaires, administratifs, législatifs et autres, l'accès des salariées victimes de violence à un recours effectif. Le droit d'accès à un recours effectif est, de fait, consacré par l'article 8 de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme[955], ainsi que par l'article 2.3 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques[956], or le Maroc est partie à ces deux instruments juridiques. Il est, en effet, certain que la mise en œuvre effective de l'obligation de protection des femmes qui incombe à l'État ne peut être garantie sans que ne soit assuré le droit à un recours effectif pour les victimes de violence ou harcèlement.

C'est dans cette perspective que nous examinons à présent, à travers les résultats de nos entretiens, les moyens de recours dont disposent les femmes victimes d'actes de violence dans le monde du travail, au regard des règles de compétence des tribunaux en matière civile et pénale. D'une part, cela permet de juger si l'application de la législation encadrant la lutte contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes au travail garantit un accès effectif à la justice pour les victimes. D'autre part, cela nous amène à nous interroger sur le rôle que peut jouer l'État dans la mise en place d'un système effectif de protection des femmes aussi bien dans l'espace privé que dans l'espace public. Cette démarche met en perspective le rôle du droit dans le recours à la justice et la réparation du préjudice subi par les victimes, ainsi que dans le contrôle de la responsabilité de l'employeur.

---

[955] Art. 8 de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme énonce que « Toute personne a droit à un recours effectif devant les juridictions nationales compétentes contre les actes violant les droits fondamentaux qui lui sont reconnus par la constitution ou par la loi ».

[956] Art. 2.3 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques prévoit que les États parties s'engagent à : « a) Garantir que toute personne dont les droits et libertés reconnus dans le présent Pacte auront été violés disposera d'un recours utile, alors même que la violation aurait été commise par des personnes agissant dans l'exercice de leurs fonctions officielles; b) Garantir que l'autorité compétente, judiciaire, administrative ou législative, ou toute autre autorité compétente selon la législation de l'État, statuera sur les droits de la personne qui forme le recours et développer les possibilités de recours juridictionnel ; c) Garantir la bonne suite donnée par les autorités compétentes à tout recours qui aura été reconnu justifié ».

À ce titre, l'obligation de protection des travailleuses de tout acte de violence et le cas échéant, la réparation à la charge de l'employeur et de l'État du préjudice subi, donne aux victimes la latitude de poursuivre les auteurs des actes. Dénoncés par un certain nombre d'ONG, les obstacles susceptibles de contrecarrer l'accès à la justice des victimes qui tentent d'obtenir une réparation du préjudice subi auprès des juridictions s'illustrent, à la fois dans les textes et le contexte. Les associations féministes des droits des femmes nous ont parlé de l'appréhension et la stigmatisation auxquelles les victimes doivent faire face dans leur quête de justice. L'attitude des acteurs de justice n'est pas toujours favorable à leurs recours ce qui renforce la faible confiance de nombre d'entre elles dans le système de justice. D'autres difficultés s'ajoutent telles que le manque de transparence et la corruption du système judiciaire qui influencent significativement le déroulement de la procédure judiciaire. Ces pratiques engendrent des incertitudes des résultats des recours, des décisions de justice non motivées ou des jugements comportant des motifs contradictoires ou injustes, des soupçons de connivence entre juges et avocats.

En général, le recours devant les juridictions semble être une épreuve plus difficile pour les femmes travaillant dans la zone rurale, empêchant de nombreuses victimes de violence d'emprunter cette voie pour demander réparation. Cette difficulté se matérialise par l'éloignement des tribunaux, par la lenteur de la procédure judiciaire et par les coûts du procès pour les plaignantes.

Il va sans dire que le droit d'accès à la justice passe nécessairement par la mise en place de mécanismes permettant aux victimes d'introduire leurs actions devant les tribunaux. Dans ce sens, pour appliquer une politique générale d'accès à la justice, les organisations syndicales et associatives soulèvent la question de l'accessibilité territoriale des juridictions aux justiciables. Certaines juridictions aptes à connaître des contentieux relatifs aux recours contre les actes de violence résultant du fait de l'employeur ou des collègues au sein de l'entreprise, ne sont installées que dans les principales régions du pays. De plus, l'accès à des tribunaux à proximité du milieu rural est sans conteste l'une des plus grandes difficultés auxquelles peut se heurter une victime de violence désirant exercer son droit de recours en justice, c'est aussi un obstacle matériel et social à un accès à la justice. Les organisations mentionnent que l'accessibilité est pratiquement impossible pour les femmes vivant en milieu rural, par exemple, qui doivent voyager pendant plusieurs kilomètres pour

accéder au tribunal le plus proche, donc leur unique recours est l'autorité locale. Une membre d'une association nous fait part du cas d'une ouvrière dans une zone rurale, victime de harcèlement sexuel de la part de son superviseur :

> « *Le conflit avec son employeur a duré 2 à 3 ans, ce qui l'a épuisée. Elle voulait en finir et elle a accepté la médiation faite par l'autorité locale. Il n'y pas eu de procès au tribunal. Elle n'avait personne pour l'accompagner dans ses allers et retours, elle ne parlait pas l'arabe, elle ne savait pas où aller ni quoi faire. Elle s'est donc adressée à notre organisation. Nous l'avons accompagnée dans sa démarche. Mais cela nécessitait beaucoup de temps et au final, elle a dû céder pour avoir la paix* ».

De ce fait, l'accès à réparation pour les victimes est compromis par le fait que les tribunaux ne sont pas accessibles. Pour les répondants-es, les procédures judiciaires ne tiennent pas compte de l'éloignement du tribunal et des coûts, directs et indirects, que cela engendre pour les plaignantes. Leur situation économique et le risque de perte de revenu ne leur permettent pas de supporter le coût associé au temps que prend l'administration de la justice. Les longs délais les privent de la capacité à faire valoir leurs droits. Découragées, elles abandonnent les procédures en cours. De même, le « jeu » des renvois et des ajournements de procès à des dates ultérieures, que ce soit du fait des juges ou des avocats, témoigne d'une certaine déconnexion avec les réalités des victimes de violence. Elles se trouvent prises dans les dédales du système judiciaire. L'État peut en effet jouer un rôle clé dans la mise en place d'une réparation pour les victimes auprès de tribunaux accessibles, qui permet, outre le fait de garantir l'accès à un recours effectif, assurer le droit à un procès équitable dans des délais raisonnables.

Dans ce contexte, l'obligation de l'État d'assurer une réparation pour les victimes de violence, repose sur le contrôle qu'il exerce sur les entreprises qui, suite à une action en justice, se verraient dissuader de recommencer. Toutefois, pour que l'État puisse remplir une véritable fonction de contrôle, les règles de droit doivent connaître des adaptations afin de prendre en compte, d'une part, la spécificité des formes de violence en cause, et d'autre part, les circonstances de vulnérabilité dans lesquelles se trouvent généralement les victimes dues au déséquilibre des pouvoirs entre les parties. Ces adaptations doivent permettre de contrecarrer tout obstacle qui peut entraver l'exercice du droit à un accès utile

et effectif des victimes à la justice et, dans cette hypothèse, d'avoir le potentiel d'assurer l'effectivité de la lutte contre la violence à l'égard des femmes en milieu de travail.

Néanmoins, la difficulté réside dans le fait que les ajustements nécessaires - en particulier le choix pour les victimes quant au tribunal devant lequel porter leur action - ne garantissent pas nécessairement l'amélioration de l'efficacité et de la qualité des services de justice fournis, ni l'accessibilité des voies de recours utiles au processus judiciaire. Si l'action introduite sur le plan pénal présente l'avantage d'être un moyen efficace de sanction des auteurs des actes de violence à l'égard des femmes, l'action civile, quant à elle, privilégie l'objectif d'indemnisation des victimes. Le droit de la responsabilité civile est généralement considéré comme moins exigeant que le droit pénal, en ce sens qu'il se limite à constater une faute, un dommage et un lien de causalité entre les deux. Toutefois, ce lien de causalité doit être prouvé. Or, les victimes d'actes de violence s'abstiennent de recourir aux instances de justice à cause de la complexité des procédures juridiques qui exigent la présence de preuve ou de témoins attestant de la violence subie. Mais, souvent, les gens évitent de s'impliquer dans des citations à comparaître comme témoins qui peuvent être coûteuses en termes de temps et de frais. Ces facteurs révèlent, selon nos répondants-es, un système de justice complexe en raison du fardeau de preuve et de la longueur des procédures.

Les membres des associations féministes espèrent une amélioration des conditions des voies de recours devant les tribunaux grâce à leur guide d'accompagnement des victimes de violence dans le processus judiciaire et à une meilleure collaboration de toutes les institutions concernées dans ce sens. Cet accompagnement reste, selon elles, un soutien nécessaire pour combattre les résistances et les peurs que les femmes ont de se présenter devant les autorités. Il ne fait pas de doute que leur rôle exige certaines qualifications juridiques leur permettant de remplir ce rôle d'accompagnatrices dans des cas de violence en appliquant les règles de droit appropriées.

Il est utile de préciser aussi que les répondants-es déplorent les frais excessifs de la justice qui représentent une barrière majeure à l'effectivité du droit au Maroc, dissuadant les plaignantes à faire valoir leurs droits auprès des tribunaux. En somme, le système judiciaire assujetti au pouvoir de l'argent révèle une justice de classe, qui traite différemment les gens selon leur appartenance sociale. Ainsi, la justice consacrée par la Constitution est, dans une certaine mesure, compromise à cause de la défaillance du pouvoir judiciaire.

Le fait de mettre la lumière sur les dures réalités que vivent les femmes marocaines dès lors qu'elles empruntent la voie judiciaire pour dénoncer les pratiques de violence dont elles sont victimes démontre la nécessité d'apporter des changements susceptibles de garantir le respect des droits de ces victimes. La justice doit reposer sur des facteurs importants tels que permettre aux victimes d'actes de violence de participer au processus judiciaire, obliger chaque auteur de violence de rendre compte de ses actes, réparer par une indemnisation les préjudices causés, etc. Dans les textes, les orientations du ministère de la Justice au Maroc reflètent l'indéfectible engagement de celui-ci en faveur d'un meilleur accès à la justice. En fait, l'accès à la justice sert d'alibi pour donner l'image d'un droit moderne, qui entend faire de la voie judiciaire une solution d'ultime recours. Or, l'accès effectif aux tribunaux suscite une large adhésion de toutes les composantes impliquées dans la mise en œuvre de la législation pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail, car le système de justice au Maroc demeure encore largement inaccessible pour les plaignantes victimes de violence.

À la lumière de l'exposé des données recueillies auprès de nos répondants-es, nous retenons une réflexion sur la nécessité d'appliquer affectivement les règles de droit encadrant la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail. Cette enquête sur le terrain a été l'occasion de mettre en lumière, les expériences, les perceptions et les compréhensions des intervenants-es par rapport à la mise en œuvre du droit au niveau de la lutte contre la violence et le harcèlement. Elle est aussi une opportunité pour identifier les stratégies mises en place pour protéger les femmes vivant de multiples formes de violence dans le contexte du travail au Maroc.

Il est clair que, tout au long de notre recherche, nous avons éprouvé une certaine frustration, celle de conduire une étude sur les femmes victimes de violence sans les avoir rencontrées directement, mais nos entretiens avec des acteurs sociaux, ceux du système de justice, nous clarifiant leurs rôles et responsabilités respectives, leurs justifications dans le choix des mesures et les effets de ces choix. Chacune des entrevues, sous réserve des difficultés rencontrées, a contribué, néanmoins, à la compréhension des processus faisant intervenir des pratiques sociale et judiciaire qui pourraient permettre une évaluation de l'efficacité des politiques publiques et du droit dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes et d'aller au-delà des considérations a priori et de la vision extérieure. Les données retenues

ont été choisies pour illustrer l'écart entre l'interprétation théorique de certaines règles de droit et leurs effets pratiques lorsque vient le temps d'appliquer le régime à des travailleuses victimes de violence dans différents contextes de travail. Ceci étant, l'étude ne constitue pas un portrait global des positions de l'ensemble des acteurs impliqués dans la mise en œuvre de la législation encadrant la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans leur environnement du travail vu le nombre limité des personnes et des représentantes d'organisations ayant accepté de participer à notre enquête. Mais elle a permis, tout au moins, de prendre la mesure des perceptions des acteurs et de leurs actions par rapport à l'application du droit en la matière.

Ainsi, notre objectif à travers l'élaboration de notre grille de questions a été de déterminer le degré d'intervention des acteurs dans leurs domaines respectifs pour répondre aux besoins de la population cible en soulignant le niveau de leur collaboration les uns avec les autres. En outre, chaque actrice ou acteur a indiqué les questions qui, selon elle ou lui, devraient être abordées en priorité en fonction du contexte. De là, il a été possible de déduire les catégories de thèmes les plus pertinentes qui nécessitent une plus grande attention et un travail plus approfondi sur le plan légal.

Nous avons pu relever, aussi, que chaque acteur et chaque étape du processus ont une influence particulière sur le déroulement de la procédure entamée par la victime de violence, laquelle ne peut être entreprise qu'après une phase de dialogue social. Ce qui permet de suivre les trajectoires et d'apprécier les écarts, voire de les rectifier.

Enfin, dans ce chapitre, nous avons présenté les données recueillies sur le terrain dont le traitement et l'analyse sont une étape cruciale pour reformuler le concept de l'effectivité du droit encadrant la lutte contre la violence et essayer de trouver une réponse sous une approche féministe intersecionnelle.

Ainsi, les connaissances acquises empiriquement, incluant une analyse de la jurisprudence existante au Maroc, quoique rare sur le sujet, permettent de répondre à la problématique et aux objectifs recherchés et de mieux comprendre les interactions entre acteurs/actrices et institutions dans le cadre de la mise en œuvre de la législation régissant la lutte contre la violence à l'égard des travailleuses.

Chapitre 2. Examen de l'effectivité des lois encadrant la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail au Maroc

Dans cette étude, notre intérêt porte sur le droit encadrant la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail au Maroc et ses effets concrets quant à la protection des salariées, la réparation en cas de violence perpétrée à leur égard et leur accès à la justice. Notre étude se focalise aussi sur l'imbrication des divers facteurs interdépendants qui sous-tendent les différentes formes de violence croisées, générées par les pratiques sociales et les représentations des femmes. Ces représentations sont basées à la fois sur le genre, l'origine géographique, le statut social, la classe sociale, etc. C'est dans ce sens que, dans une perspective interdisciplinaire[957], nous empruntons l'approche de l'intersectionnalité pour analyser l'impact du droit sur la multiplicité des formes de violence à l'égard de certaines catégories de femmes. La théorie de l'intersectionnalité renvoie, en effet, à « une théorie transdisciplinaire visant à appréhender la complexité des identités et des inégalités sociales par une approche intégrée »[958]. Elle permet de reconnaître la dynamique entre des formes de violence genrées dans le contexte socio-professionnel et l'identité intersectionnelle des victimes de ces types de violence.

Notre approche est une première tentative de mobilisation de l'intersectionnalité au Maroc par les acteurs et actrices qui sont chargés-es de l'élaboration des textes législatifs et de la planification des politiques publiques de lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail. Elle est aussi utile aux praticiens et praticiennes impliqués-es dans la mise en œuvre de ce droit et de ces politiques. À cet égard, la théorie de l'intersectionnalité se présente comme un outil permettant de mieux comprendre et donc d'appréhender plus adéquatement la « réalité » de la violence à l'égard des femmes.

Dans notre questionnaire auprès des personnes participantes, nous n'avions pas prévu de poser des questions en lien avec l'intersectionnalité, celle-ci s'est imposée à nous de façon impromptue. Même si certaines féministes en avaient entendu parler, cette notion restait, pour elles, nouvelle et vague. En fait, il s'est avéré, au fur et à mesure des entrevues,

---

[957] Louise Lalonde, « L'interdisciplinarité comme « contextes », quels usages de l'Autre ? », Actes des 4e et 5e Journées d'étude sur la méthodologie et l'épistémologie juridiques, Cowansville, Éd. Yvon Blais, 2016.
[958] Sirma Bilge. Théorisations féministes de l'intersectionnalité, *supra* note 248, à la p. 70.
En ligne : https://doi.org/10.3917/dio.225.0070

qu'elles l'utilisaient de manière inconsciente dans leurs pratiques, sans la nommer en tant que telle comme l'illustrent les propos d'une participante :

> « *Chaque femme a sa propre expérience dans un contexte déterminé…. La victime de violence nous informe de toutes les formes de violence qu'elle a vécues. On n'essaie pas de la catégoriser. On ne regarde pas juste l'aspect de la violence au travail. Nous mettons en contexte tout ce qui a pu avoir un impact. On ne peut pas travailler seulement sur ce qu'elle a vécu avec son conjoint, son collègue, son employeur si on ne travaille pas les autres choses qui sont sur son chemin* ».

Comment l'approche intersectionnelle éclaire-t-elle l'effectivité du droit dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail au Maroc ?

Le débat est encore très académique et il semble, de prime abord, difficile de voir comment appliquer concrètement ce concept dans le contexte marocain. Tout au long de l'interprétation des données, nous avons utilisé une approche inductive en laissant les données guider le développement de notre théorie. Cela permet de créer des liens entre les observations et les concepts théoriques. Nous situons nos données dans un cadre contextuel large. Nous considérons que les influences culturelles, sociales et historiques affectent les résultats et enrichissent l'analyse théorique.

Nos entretiens avec les différents-es acteurs et actrices impliqués-es dans le traitement des cas de violence à l'égard des femmes actives ainsi que l'analyse de leurs récits au sujet de leurs pratiques, des moyens utilisés et de leurs perceptions de ces types de violence, nous permettent d'évaluer dans quelle mesure les mécanismes politiques et juridiques, tels que la sensibilisation, les conseils juridiques ou l'accompagnement judiciaire, sont adaptés, ou non, aux besoins de ces femmes et aux obstacles qu'elles rencontrent.

En mettant l'accent sur le droit des femmes actives à un environnement de travail décent respectueux et sécuritaire, et, le cas échéant, le droit à un recours effectif si un préjudice leur est causé, l'Assemblée générale des Nations Unies a souligné l'importance de leur accorder l'accès à « des informations sur leurs droits, les recours et les services d'aide aux victimes et sur la manière de les obtenir, ainsi que sur leur rôle et les possibilités de

participer à la procédure pénale »[959]. Elle a appelé, dans ce sens, les États à reconnaître les vulnérabilités particulières auxquelles sont confrontés différents groupes de femmes qui vivent une violence intersectionnelle, et à adopter des mesures spéciales en vue de la prévention et de la protection des victimes[960].

La notion d'effectivité du droit repose, dès lors, sur la réalité de l'engagement des autorités chargées de sa mise en œuvre, de même que sur la sanction des personnes qui ne respectent pas la règle de droit[961]. On entend par « effectivité du droit » la mesure des écarts entre le droit et son application, entre les faits et la lettre de droit. En effet, une fois adoptée, la loi rentre dans « l'ordre juridique formel »[962], mais, encore faut-il, pour qu'elle soit effective, qu'elle intègre « l'ordre juridique réel »[963] par sa mise en application dans les faits par le corps judiciaire. C'est sous l'angle de l'usage effectif et réel du droit que nous avons choisi d'aborder la problématique de la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail, ce qui implique une analyse exhaustive des données pertinentes qui mettent en évidence les facteurs sous-tendant le phénomène de la violence à l'égard des femmes, la pratique des acteurs et actrices impliqués-es ainsi que de l'élaboration des stratégies d'action efficaces.

Comme il a été mentionné dans le chapitre précédent, nous avons demandé à quelques-unes des personnes-clés de partager le récit de leurs pratiques dans un tel contexte. Plus spécifiquement, nous nous sommes intéressée aux particularités du traitement socio-légal des cas de victimes de violence dans le monde du travail, aux perceptions des intervenants-es concernant l'apport du droit dans leurs pratiques ainsi qu'aux aspects qui facilitent ou nuisent à leur intervention.

---

[959] Assemblée Générale, Résolution 65/228, " Renforcement des mesures en matière de prévention du crime et de justice pénale visant à combattre la violence à l'égard des femmes ", au para. 18 (a), 31 Mars 2011. En ligne : https://www.un.org/fr/ga/65/resolutions.shtml

[960] Assemblée Générale des Nations Unies, Modèle de Stratégies et mesures pratiques sur l'élimination de la Violence à l'égard des femmes dans le domaine de la prévention du crime et de la justice pénale, Résolution 65/228 (2010), au para.10.

[961] Yann Leroy, La notion d'effectivité du droit et société (2011) 79 : 3, *supra* note 372, aux pp. 715-732.

[962] George Ripert, Les forces créatrices du droit, LGDJ, Paris, 1995, à la p. 363.

[963] *Ibid.*

Dans ce chapitre, nous exposons l'analyse des données empiriques de notre enquête de terrain. Cette analyse, avec l'élaboration et la vérification des conclusions[964], à partir d'un cadre théorique intersectionnel, permet d'identifier de façon plus concrète aussi bien les avancées que les freins qui pourraient expliquer l'écart constaté entre les règles juridiques relativement à la lutte contre la violence à l'égard des travailleuses et la réalité du monde de travail. Cette analyse consiste à passer en revue les conceptions et perceptions des différents acteurs impliqués dans l'application de la législation en vigueur pour contrecarrer la violence à l'égard des femmes. Elle consiste également à examiner dans quelle mesure la justice, les politiques et programmes publics mis en œuvre tiennent compte de la problématique du chevauchement des formes de violence susceptible d'affecter plus particulièrement certains groupes de femmes. L'analyse se concentre enfin sur les enjeux soulevés lors des entrevues avec les différents-es intervenants-es dans les divers contextes d'intervention et sur les actions à entreprendre.

I. L'analyse des données qualitatives

Notre étude porte principalement sur les différents défis auxquels les acteurs impliqués dans la lutte contre la violence envers les femmes dans le monde du travail au Maroc et désireux de parvenir à une effectivité réelle du droit dans le cadre de cette lutte, sont confrontés dans leurs pratiques. Il s'agit pour nous, à cette étape de l'analyse, de dégager les stratégies législatives mises en œuvre et, partant, de mieux comprendre la portée réelle et les limites du droit comme de ces stratégies dans ce contexte. Enfin, nous nous arrêterons sur l'impact des facteurs extra-juridiques en lien avec notre problématique de recherche, dont la perception sociale de la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail, comme en dehors de celui-ci et son incidence sur la pratique du droit.

Il convient ici de préciser que les personnes interviewées ne sont pas toutes des juristes. Il est donc primordial de ne pas confondre ce que rapportent les personnes interviewées sur l'état du droit avec la réalité juridique. Les personnes qui ne sont pas formées en droit peuvent ainsi présumer que les informations juridiques fournies par les participants-es

[964] Matthew B. Miles et A. Micheal Huberman, Analyse des données qualitatives, *supra* note 480, à la p. 28 et suivantes.

reflètent l'état du droit, ce qui est, selon Lippel, une erreur fréquente commise dans les études effectuées par des non-juristes[965]. De ce fait, si la pratique, l'interprétation et, peut-être même, l'incompréhension du droit par certaines personnes interviewées nous en dit long sur son effectivité ou son ineffectivité, encore faut-il connaître les règles de droit pour identifier les incompréhensions identifiées.

L'approche des juristes inscrit la question de l'effectivité de la norme dans le cadre des rapports droit/application du droit. Elle renvoie à une application de la règle de droit, conforme à sa lettre et à son esprit, laquelle résulte essentiellement de son acceptation par ses destinataires[966] et, par-là même, de leur volonté de la mettre effectivement et sincèrement en œuvre. Partant, l'effectivité mesure l'écart entre le droit, son application, son exécution, son respect et son implémentation[967]. À ce sujet Francis Wodié écrit :

> « Obligatoire, la loi doit pouvoir s'appliquer, car la loi n'a vraiment d'intérêt pour la société que par son effectivité, c'est-à-dire par son aptitude à régir, réellement, les situations de fait qu'elle prétend ordonner. Une loi qui ne peut s'appliquer ou qui n'est pas appliquée finit par ne plus être, en s'éteignant et en perdant tout intérêt pour la société, en n'ayant aucune prise sur le réel qu'elle aura échoué à appréhender »[968].

Pour Luchaire, le juriste a pour devoir de veiller à l'application du droit […] et l'obligation de le rappeler à ceux qui ont la charge de l'appliquer[969] et plus encore en matière des droits des femmes. Le droit fait référence à l'exigence d'effectivité, que cela soit dans les textes ou dans la jurisprudence.

> « … [I]l appartient avant tout aux juristes d'en assurer la mise en œuvre et le plein épanouissement, non seulement pour sauvegarder et promouvoir les droits civils et politiques de l'individu dans la société libre, mais aussi pour établir les conditions économiques, sociales et culturelles lui permettant de réaliser les aspirations légitimes et de préserver sa dignité »[970].

---

[965] Katherine Lippel, La place des juristes dans la recherche sociale et la place de la recherche sociale en droit », *supra* note 27, aux pp. 251-284.
[966] François Rangeon, « Réflexion sur l'effectivité du droit », *supra* note 369, à la p. 127.
[967] François Rangeon, *Ibid.*, à la p. 128
[968] Francis Wodie, « La loi », Actualités juridiques 2001, n° 18-19, aux pp. 5-8, à la p. 7
[969] François Luchaire, « De la méthode en droit constitutionnel », RDP 1981, aux pp. 275-329, à la p. 282.
[970] Kéba Mbaye, Les droits de l'homme en Afrique, 2e éd., A. Pédone, Paris, 2002. À la p. 80.

L’effectivité du droit pour un juriste impliqué dans la lutte contre les différentes formes de violence se mesure à l’écart constaté entre le phénomène de la violence et l’arsenal juridique disponible pour lutter contre cette violence, entre les normes existantes et leur application dans la pratique des intervenants-es. C’est le constat de cet écart qui lui permet de détecter les insuffisances juridiques en la matière et les obstacles à la mise en œuvre réelle du droit et les moyens de les dépasser.

1.1 Analyse et interprétation des récits des acteurs impliqués dans l’application du droit pour la lutte contre la violence faite aux travailleuses

Il s’agit ici, dans le cadre de cette sous-partie, de procéder à un premier bilan des perceptions des personnes intervenantes au sujet du droit encadrant la lutte contre la violence envers les femmes en milieu de travail. Par conséquent, les personnes qui élaborent ou appliquent des lois ou de celles qui mettent sur pied des programmes d’intervention en vue de lutter contre la violence, par rapport au droit qu’elles sont amenées à mettre en œuvre et à l’impact de leur propre position au regard de celui-ci. En effet, les perceptions des intervenants-es a, effectivement, un rapport avec leur positionnement dans le contexte des actions menées pour lutter contre la violence dans la société marocaine.

Par ailleurs, l’analyse qualitative des entretiens menés avec des acteurs et actrices, de même que l’observation participante conduite auprès de groupes au Maroc, nous permet de mieux cerner l’incidence du droit dans le vécu des femmes qui subissent de la violence et du harcèlement dans le monde du travail de même que leurs attentes vis-à-vis du droit. L'analyse porte, également, sur les actions déployées par les intervenants-es, les résultats obtenus ou non, de même que sur leurs propres perceptions quant à la portée de leurs interventions. Afin d’analyser les données recueillies, nous avons retenu certains thèmes qui sont fréquemment revenus dans les entretiens, comme les relations interpersonnelles, les dynamiques de prises en charge par les associations féministes des femmes violentées, les contraintes structurelles, etc. Bien que certains de ces thèmes étaient présents dans le

cadre du questionnaire d'entretien, les mots utilisés par les personnes rencontrées ont permis de préciser leurs sens[971].

1.1.1 Les perceptions et les discours des différents acteurs

Les entretiens réalisés avec des acteurs et actrices impliqués-es dans le processus de la lutte contre la violence nous ont donné une meilleure visibilité des dispositifs existants et nous ont permis de prendre la mesure de la collaboration des acteurs dans leur pratique. Les entretiens menés auprès d'avocats-es, de partenaires sociaux travaillant pour la défense des droits des travailleuses, des procureurs-es responsables de pôles de la lutte contre la violence, d'employeurs, de personnes du secteur associatif, etc. reposaient sur une série de questions portant sur le parcours professionnel de chacun.e des répondants-es, leurs stratégies d'action, leurs opinions et perceptions sur l'impact du droit dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail. L'analyse à laquelle nous avons procédé nous a permis de repérer les thèmes les plus saillants, et, partant les plus significatifs, dans les propos des répondants en lien avec nos questions de recherche. Ces thèmes portent sur l'analyse des règles de procédure, l'application du droit encadrant la lutte contre la violence et sa mise en œuvre juridictionnelle ainsi que la question de l'appréhension de la notion d'effectivité de ce droit. Notre objectif était aussi de saisir dans quelle mesure la législation influence les pratiques des acteurs et actrices dans la gestion des cas de violence et de déterminer les facteurs qui rendent difficile son application.

De manière générale, l'analyse des perceptions des acteurs et actrices montre qu'ils jouissent d'une certaine autonomie aussi bien dans la définition du problème que dans la détermination des objectifs à atteindre ou dans le choix des mesures susceptibles d'être mises en œuvre, cependant, plusieurs facteurs interviennent qui restreignent en partie cette autonomie et, partant, leur marge de manœuvre comme leur pouvoir d'intervention. Au nombre de celles-ci, mentionnons rapidement : l'effectivité des textes de loi, le système personnel des intervenants-es, leur idéologie, leur grille de lecture de la réalité, l'influence

[971] Pierre Paillé, « La recherche qualitative : une méthodologie de proximité », dans Henri Dorvil, dir., *Problèmes sociaux : théories et méthodologie de la recherche*, t. III, Québec, Presse de l'Université du Québec, 2007, à la p. 162.

des médias, ou, encore, l'insertion des juristes dans une structure administrative hiérarchisée.

Nos entretiens soulèvent les questions de la compréhension par les acteurs et les actrices impliqués-es dans la mise en œuvre du droit, des causes, des conséquences et des moyens de prévenir ou lutter contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail. Ils/elles ont raconté leur expérience personnelle respective et ont parlé de leur recours à d'autres disciplines afin de mieux cerner les problèmes et d'essayer d'y répondre plus efficacement. Ils/elles ont essayé de nous présenter les mesures envisagées en fonction des buts visés pour éradiquer la violence au travail, par contre, ils/elles ne se sont pas livré à une évaluation de ces mesures. Certains-es ont exprimé leur inquiétude quant à un système juridique qui, en maintenant des lois discriminatoires, participe à la vulnérabilité des femmes et à leur surexposition à la violence. Ils/elles nous ont également fait part de leur préoccupation quant aux problèmes liés à la législation existante.

Nous avons voulu vérifier aussi dans quelle mesure les employeurs se fondaient sur le droit pour gérer le phénomène de la violence au sein de leurs entreprises. Il ressort de leurs réponses qu'ils sont favorables à la mise en place de mesures contraignantes et/ou incitatives assorties de sanctions dissuasives qui exigeraient des entreprises de se conformer à une politique protectrice des travailleuses contre la violence. Mais, ils insistent essentiellement sur l'adoption de mesures de sensibilisation du personnel au phénomène de la violence et ses effets, puisque, théoriquement, la législation établit déjà le cadre réglementaire pour la lutte contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes au travail. Celle-ci incite, en effet, les employeurs, par l'usage de règlements internes, à prévenir les actes de violence en milieu de travail et à garantir la protection de leurs salariées. Par conséquent, les employeurs sont supposés devoir se soumettre à un ensemble de règles qui déterminent les droits des travailleuses ainsi que de mesures qui fixent les moyens à employer en vue de réaliser ces buts. Lorsqu'il traite des plaintes de violence et de harcèlement, l'employeur doit veiller à ce que ni les plaignantes ni les témoins ne subissent de victimisation et qu'une plaignante doit avoir le droit de demander le transfert de l'auteur de l'acte de violence ou son propre transfert du lieu de travail. Par ailleurs, dans le cadre de relations de travail triangulaires impliquant des syndicalistes et des inspecteurs

de travail, c'est à l'employeur qu'est imputée la responsabilité des actes de violence subis par ses salariées.

Dans le cadre d'un système tripartite pour la promotion des conditions de travail, les principaux acteurs et actrices impliqués-es sont, en dehors des ministères, l'inspection du travail, les employeurs, les syndicats et peuvent même inclure d'autres parties prenantes de la société civile. Dans cette optique, les agents chargés de l'inspection du travail, inspecteurs et contrôleurs, jouent un rôle déterminant, en théorie tout au moins, en matière de vérification de l'application effective de la législation du travail et de constat des infractions au droit du travail commises dans l'entreprise et de dénonciation de celles-ci. Ils interviennent dès que l'une des parties refuse de respecter les règles de procédure suite à une plainte relative à un acte de violence. Or, on constate, de façon générale, l'importance théorique de leur mission et la faiblesse de son impact dans la pratique, ce qui participe à l'ineffectivité du droit, que ce soit à cause de l'ignorance des règles juridiques ou du refus de son application dans un espace où règne, souvent, le pouvoir sans partage de l'employeur. Les témoignages recueillis dans le cadre de la présente étude font état du refus fréquent des employeurs de coopérer avec les agents de l'inspection de travail et du peu d'appréciation de leurs visites inopinées. Ainsi, le droit de visite de l'agent du contrôle perd-il bien souvent quasiment sa raison d'être, puisque, en pratique, l'inspecteur du travail annonce, au préalable, à l'employeur le contrôle à venir de son entreprise, ce qui représente une limite importante à l'efficacité de l'inspection du travail.

Cette ineffectivité tient, quelquefois aussi, à certaines circonstances particulières comme la faible représentation des salariées, une crise avec l'organisation syndicale, etc. De plus, les inspecteurs ont de grandes difficultés à répondre aux demandes d'intervention par manque de temps et de moyens, leur nombre étant largement insuffisant pour remplir efficacement leurs tâches. Par ailleurs, ils ne bénéficient pas de formation continue et n'ont pas tous une connaissance suffisante de la législation du travail pour être en mesure de veiller à son application efficace. Eux-mêmes se plaignent de la carence des moyens de contrôle dont ils disposent pour accomplir leurs missions dans de bonnes conditions. Pour d'autres, critiques aussi, cette mission se limite à dresser des procès-verbaux des irrégularités réglementaires au sein de l'entreprise. Or, le classement sans suite de ces procès-verbaux établis par l'inspection du travail porte une atteinte grave à l'efficacité de

l'action de l'inspecteur du travail et amoindrit sa crédibilité à l'égard des employeurs et des salariées victimes d'actes de violence. Nous avons également constaté à travers les déclarations des répondants-es qu'il n'y avait aucune coordination entre le ministère de l'Emploi et le ministère de la Justice au sujet des procès-verbaux de l'inspection du travail transmis à la justice, de sorte que les entreprises en situation irrégulière échappent à toute sanction. Cette situation concourt à l'ineffectivité du droit. Conséquence de cette situation, l'inspecteur du travail évite de recourir trop fréquemment à l'établissement de procès-verbaux compte tenu de l'inutilité de ceux-ci. Aussi, préfère-t-il procéder de manière officieuse, par des tentatives de règlement à l'amiable du litige, d'autant que les inspecteurs qui font preuve de trop de zèle dans l'accomplissement de leur mission peuvent, eux-mêmes, être victimes de harcèlement de la part de l'employeur.

Tous les témoignages reçus s'accordent sur le fait que les dispositifs de contrôle de l'application de la loi sont insuffisants et sont marqués par une lourdeur, une lenteur et une inefficacité qui rendent la justice inaccessible pour une majorité de travailleuses ayant subi des actes de violence.

Si dans l'idéal, l'inspection du travail est un vecteur fondamental pour l'accès à la justice des travailleuses victimes de violence et constitue un maillon essentiel dans la promotion du travail décent pour celles-ci, il s'avère qu'il n'en est rien dans la réalité. Et cela d'autant moins que la légitimité de l'inspection du travail repose, en grande partie, sur sa capacité à travailler en partenariat avec les représentants des groupements d'employeurs et des syndicats des salariées, collaboration qui, elle aussi, fait défaut.

Or, les données recueillies à travers les exemples de cas d'interventions syndicales et les obligations qu'implique la tâche des représentants syndicaux au regard du bien-être des salariées au travail, tant au plan juridique, que social et politique, attestent de l'importance d'un tel partenariat. En effet, les syndicats contribuent, par la négociation collective, les campagnes d'information et de sensibilisation, à amener des changements qui vont dans le sens de la loi en vue de protéger les travailleuses, de prévenir et de combattre la violence dans le monde du travail. Et cela d'autant plus que la présence de femmes militantes au sein des organisations syndicales a mis en avant le droit à la protection des salariées grâce à la concertation, la négociation et la dénonciation des violations du droit et, surtout, à leur participation à l'élaboration de la politique nationale pour l'amélioration du climat de

travail de leurs adhérentes. Un climat de travail, qui, ainsi que tendent à le démontrer nos entretiens, ne semble pas toujours favorable au dialogue social entre syndicats et employeurs, et qui se traduit, notamment, par des tensions. Cette résistance à l'encontre de l'action syndicale entrave, par conséquent, son efficacité et génère un durcissement des rapports entre travailleuses, employeurs et syndicats. Il ressort des informations recueillies auprès de syndicalistes rencontrées, que certaines dispositions législatives, comme le Titre III du Code du travail ou l'article 288 du Code pénal, sont régulièrement utilisées pour faire avorter la mobilisation des syndicalistes contre les violations de la législation du travail par les employeurs, telles que les limitations mises à la liberté syndicale, les restrictions apportées au droit de grève ou au lock-out, aux manifestations, le refus de négociation collective etc., ce qui limite sévèrement l'action syndicale[972].

Lors de nos échanges, nous avons appris que toutes les grandes centrales syndicales disposent de services juridiques qui peuvent intervenir dans le cadre d'actions en justice intentées dans les cas de violence au travail, pour défendre les intérêts de leurs membres, et ce même sans mandat de leur part, à condition toutefois que celles-ci ne s'y opposent pas. Cependant, l'inefficacité de ces recours juridictionnels se solde par un manque de confiance des travailleuses envers leur syndicat et la justice du travail. Par ailleurs et à la décharge des syndicats, ceux-ci se heurtent quelques fois à l'impossibilité de pouvoir défendre leurs salariées victimes de violence, soit parce que la législation ne s'applique pas aux petites entreprises dans lesquelles elles travaillent, soit parce que leur travail est atypique, tels que le travail temporaire, occasionnel, à domicile etc., activités qui ne bénéficient d'aucune réelle protection sur ce plan.

Quant à l'ineffectivité du droit au niveau des actions en justice intentées dans les cas de violence à l'égard des travailleuses, les syndicalistes déplorent le manque de formation des procureurs-es, des juges et des avocats-es en matière de protection des travailleuses ce qui demeure un des obstacles majeurs à l'obtention pour les victimes d'une réparation juste et équitable pour le préjudice subi. De surcroît, le fait de ne pas faire appel aux services de l'inspection du travail dans le cadre de ces actions est à l'avantage des employeurs qui

[972] Commission Internationale de Juristes (Sandra Ratjen, Laura Torre, Mohammed Bouzlafa et Abdelaziz El Aatiki). Accès à la justice. Les recours contre les violations des droits sociaux au Maroc. 2013, à la p. 77. CIJ, Genève. Suisse. En ligne : https://www.refworld.org/pdfid/530f06844.pdf

échappent ainsi beaucoup plus facilement aux pénalités prévues pour les infractions commises par rapport à leurs obligations de prévention de la violence en milieu de travail. En outre, les syndicats estiment que les inspections ne sont pas assez fréquentes pour prendre une part plus active dans l'amélioration de la législation relative à la lutte contre la violence au travail et, ainsi, jouer l'effet dissuasif escompté. Par ailleurs, il est important de développer un respect mutuel entre les rôles et tâches respectifs des syndicalistes et des inspecteurs. Or, s'il revient aux syndicats de défendre les intérêts des travailleurs, d'améliorer les normes sur les lieux de travail et de participer à la réforme de la législation dans le sens d'une plus grande protection des salariées, de lutter contre la violence au travail et de défendre les acquis face aux employeurs, ils devraient tenter de se rapprocher du corps des inspecteurs du travail au lieu de les tenir à distance.

Des partenaires sociaux à la société civile, les luttes des mouvements féministes ont rendu visible et inacceptable ce qui était considéré comme banal et privé, la violence à l'égard des femmes. Des ONG marocaines ont développé des actions pour promouvoir le changement et faire connaître leur travail dans la lutte contre la violence envers les femmes. Leur intervention est centrée sur les stratégies visant à rendre le travail des femmes dans les entreprises plus sécuritaire et plus respecté, à sensibiliser les différentes sphères de la société à leur réalité. Elle a pour but, aussi, de faire pression sur les décideurs politiques et autres acteurs clés afin de changer les lois et d'influencer les politiques publiques pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes en milieu de travail.

Toutefois, les membres des associations féministes déplorent le fait de ne pas être associées à l'identification des problèmes que rencontrent les femmes et à la diffusion de leur campagne de communication et de sensibilisation, et ainsi de pouvoir apporter leur soutien à l'atteinte de leurs objectifs. Elles ont exprimé leur inquiétude quant à l'incompatibilité persistante entre les normes internes et les obligations internationales du Maroc malgré quelques efforts d'harmonisation. De même, la persistance des pratiques coutumières et de certaines règles de droit musulman constitue des limites à l'effectivité de ces textes sur le plan pratique. En effet, dans un pays où la juxtaposition du droit coutumier avec le droit codifié laisse apparaître la dualité entre les normes juridiques d'inspiration religieuse et les lois modernes d'inspiration occidentale et, partant, le décalage entre le système juridique

existant et la réalité sociale des femmes, ce dualisme génère une insécurité juridique défavorable aux revendications des victimes de violence.

À la lumière de ces préoccupations, les représentantes des associations féministes œuvrent pour l'introduction de sanctions pénales, civiles et administratives dans la législation nationale ainsi que de mesures de réparation pour les torts causés aux victimes de violence, laquelle passe par leur accès effectif à des voies de recours. L'impunité des employeurs en raison de la faiblesse des sanctions prévues et, à l'inverse, la pression à l'encontre des actions syndicalistes en imposant de sérieuses limitations au droit de grève, empêchent, l'une et l'autre, que les travailleuses victimes de violence puissent obtenir réparation des préjudices subis.

Les différentes participantes sont unanimes quant à l'importance de l'adoption de la loi 103-13 et sa contribution au processus de protection des femmes en général et pas uniquement dans le monde du travail. En revanche, même si cette loi représente une réelle avancée en termes de lutte contre la violence, son opérationnalisation tarde à venir du fait de l'absence d'une loi organique permettant sa mise en œuvre effective.

Les associations de la société civile, de leur côté, tentent d'œuvrer à la création d'une société plus inclusive. Toutefois, conscientes des moyens limités dont elles disposent pour défendre les intérêts des groupes de femmes, elles essaient de renforcer leur présence grâce à un travail de sensibilisation étayé par le développement de programmes et de stratégies, telle que la constitution d'un Conseil civil[973]. Elles abordent de manière transversale les différentes formes de violence que vivent les femmes, violence fondée sur de nombreux critères intersectionnels.

En faisant référence à des stratégies d'intégration des situations de violence, les intervenantes parlent de l'intersectionnalité sans le savoir et sans la nommer. Leurs déclarations montrent que les femmes présentant d'innombrables facteurs identitaires[974]

[973] Conseil civil de lutte contre toutes les formes de discrimination, créé le 9 décembre 2016. En ligne : https://www.gadem-asso.org/conseil-civil-de-lutte-contre-toute-forme-de-discriminations

[974] Rapport thématique d'experts sur la discrimination et la violence à l'égard des femmes, « La dimension numérique de la violence à l'égard des femmes » abordée par les sept mécanismes de la Plateforme EDVAW, 14e réunion du 17 novembre 2022, à la p. 12. En ligne : https://rm.coe.int/la-dimension-numerique-de-la-violence-a-l-egard-des-femmes-abordee-par/1680aafc8c

sont confrontées à diverses formes de violence dues à leur genre ainsi qu'à d'autres paramètres sexistes[975]. Cela empêchent les ONG d'opter pour des solutions adéquates aux situations vécues par ces femmes. Leurs propos aident à souligner le bien-fondé des perceptions construites autour de la pratique d'intervention féministe en contexte de violence au travail.

Le féminisme intersectionnel nous rappelle la nécessité de ne plus aborder la lutte contre la violence de façon isolée puisque les motifs et les formes de la violence à l'égard des femmes sont multiples. Par contre, à travers le processus de nos entrevues, nous avons relevé que les répondantes féministes, mettent plus l'emphase sur la jonction des critères individuels et contextuels tel que le statut social, la culture, etc. faisant ainsi l'impasse sur l'intersection qu'ils créent par leur entrecroisement.

Interrogées, les organisations de la société civile, qui adoptent une approche sensible au genre et s'engagent dans le secteur des droits des femmes, cherchent à intégrer les voix des femmes vivant dans des situations de vulnérabilité dans la conception et la mise en œuvre de leurs actions, dans le but de promouvoir leurs droits. Ces organisations ont parmi leurs préoccupations, en plus des droits des femmes domestiques, ceux des femmes travaillant dans les zones rurales ainsi que les droits des femmes migrantes qui travaillent au Maroc. Elles soulignent que les politiques marocaines devraient prêter un intérêt tout particulier à cette dernière catégorie de femmes. Elles souhaitent être mieux équipées et formées pour mieux répondre aux besoins de ces femmes qui se retrouvent exclues du système marocain à cause de leur statut de migrantes. En effet, celles-ci hésitent de porter plainte auprès des autorités lorsqu'elles sont victimes de violence en milieu de travail en raison de l'irrégularité de leur statut[976]. Lorsque des affaires sont traitées par la justice pénale, les

---

Amnesty International, « Amnesty International dénonce l'impact inquiétant des violences à l'égard des femmes », 20 novembre 2017. En ligne : https://www.amnesty.org/fr/latest/press-release/2017/11/amnesty-reveals-alarming-impact-ofonline-abuse-against-women/

[975] West, Jessica. Cyber-Violence Against Women. Vancouver, BC: Battered Women's Support Services, 2014, à la p. 9. En ligne: www.bwss.org/wp-content/uploads/2014/05/CyberVAWReportJessicaWest.pdf. ; Jane Bailey and Sara Shayan. « Missing and Murdered Indigenous Women Crisis: Technological Dimensions ». Canadian Journal of Women and the Law (2016) 28 : 2, aux pp. 321-341. En ligne : https://utpjournals.press/doi/10.3138/cjwl.28.2.321. Azmina Dhrodia, « Unsocial Media: A Toxic Place for Women ». IPPR Progressive Review (2018) 24 : 4, aux pp. 380–387.

[976] United Nations, Criminal Justice Handbook Series, « Handbook on Effective Prosecution Responses to Violence Against Women and Girls », (Vienna: United Nations Office on Drugs and Crime) « UNODC Handbook », 2014, à la p. 43.

associations féministes s'efforcent de défendre les droits de ces victimes en agissant en lien entre la police et le tribunal, notamment à travers le procureur.

Dans le même ordre d'idées, les organisations de la société civile et les syndicats ont soulevé aussi, lors de nos entretiens, le facteur de violence à l'égard des femmes travaillant dans les zones rurales, des ouvrières d'usine et de celles du secteur informel. Elles ont exprimé leur volonté de tendre à améliorer leurs conditions de travail, elles n'ont, la plupart du temps, ni appartenance associative, ni syndicale.

En définitive, de ce qui ressort de certaines entrevues, le problème de l'ignorance des lois ou le manque d'information des victimes de violence, soit sur les règlements internes de l'entreprise, soit sur leurs droits, est vu comme une limite à leurs recours en justice.

Quant aux professionnels praticiens du droit, préoccupés par l'impact des textes normatifs sur la jurisprudence, révèlent que l'élaboration législative relève plus de la politique que du droit. Pour leur défense, ils mentionnent le caractère théorique de la législation et les diverses contraintes auxquelles ils sont soumis au cours du déroulement concret du processus législatif.

Nos entretiens ont confirmé que les nombreuses initiatives des acteurs et actrices intervenant dans l'application du droit pour la lutte contre la violence, se traduisent par la frustration de ne pas toujours atteindre leur objectif du fait de certaines imperfections ou insuffisances des textes conçus par le législateur. Un texte juridique qui ne peut être invoqué devant un tribunal, en cas de violence, a peu de valeur pour les victimes.

Lors de nos échanges, il nous a paru clair que, dans le cadre de la collaboration avec les autres acteurs, le rôle et l'implication du procureur sont importants dans le processus de la lutte contre la violence envers les femmes pour promouvoir la réforme juridique en la matière au Maroc. Ils ont une série de mesures à suivre lors du traitement d'une plainte de la victime, consacrées par le ministère de la Justice dans un manuel qui comprend toutes les étapes du procès d'un cas de violence basée sur le genre[977]. Le procureur pourrait, à travers son expérience pratique dans l'application du droit et l'existence palpable du poids

[977] Eileen Skinnider, Associate, International Centre for Criminal Law Reform and Criminal Justice Policy. « The Handbook on Effective Prosecution Responses to Violence Against Women and Girls », United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC), 2014, aux pp. 60-61. En ligne : https://www.unodc.org

des stéréotypes persistants, comprendre, en principe, les facteurs sexospécifiques liés à la violence et leurs conséquences. Il a le pouvoir discrétionnaire de déterminer le degré de gravité de l'acte de violence, et la sécurité des victimes est normalement sa principale préoccupation et le fil conducteur de ses décisions en fournissant au tribunal toutes les informations pertinentes dont il dispose.

Pour garantir la sécurité des victimes de violence, les procureurs-es s'assurent que celles-ci ont accès à des avocats pour leur défense. Ils et elles sont aussi conscients-es de l'impact du retard dans les procédures sur la santé mentale des victimes qui, se sentant délaissées par le système de justice, perdent confiance en celui-ci. Les procureurs-es pensent, cependant, que les avocats peuvent remédier à la situation en informant les victimes des étapes du déroulement du procès des cas de violence. En effet, le manque d'informations concernant le processus judiciaire peut empêcher la plaignante d'initier une action en justice pour un acte de violence subi ou la dissuader de continuer les poursuites. Toutefois, nous déplorons fortement le fait que certains-es procureurs-es sont réticents-es à engager des procédures en raison de leur perception que les victimes ne coopéreront pas ou en raison de difficultés à rassembler des preuves et que, malgré les réformes juridiques et la formation, ils et elles continuent à considérer la violence à l'égard des femmes comme ne constituant pas un crime.

Les avocats-es de la défense, de leur côté, soutiennent leurs clientes, victimes des actes de violence, et les tiennent informées de leurs droits dans les poursuites. Dans leur démarche, ils/elles entretiennent des relations étroites pour atteindre les objectifs visés en élaborant des plans de défense et en évaluant les risques. Ils/elles établissent ainsi une coopération avec les organisations de la société civile pour la défense des droits des victimes de violence, et une collaboration avec les procureurs-es tout au long du processus de justice. Or, l'analyse des perceptions des avocats-es révèle que les intentions des victimes de violence ne sont pas toujours très claires et que l'objectif de la défense reste généralement abstrait.

A l'aune de la démarche juridique, la pratique des juristes, tel qu'il ressort des déclarations, apparaît dans la plupart des cas très lacunaire. Les avocats-es estiment qu'ils/elles ont encore besoin de savoirs et de bons outils méthodologiques pour entreprendre des actions de défense qui prennent en considération les effets de l'intersections des multiples formes

de violence à l'égard des femmes. La plupart d'entre eux a tendance, dans le traitement des cas de violence, à se concentrer sur une seule dimension plutôt que de prendre en compte les différents facteurs qui s'entrecroisent.

Mêmes exprimées, les perceptions des acteurs restent vagues et les moyens de réaliser les buts envisagés sont abstraits. Nous avons constaté que dès lors que la question est complexe, les perceptions se limitent à des propos d'une grande généralité. Ainsi, l'analyse de nos données montre que les perceptions de nos acteurs et actrices sont généralement pauvres en buts et objectifs. L'objectif étant le moyen d'atteindre le but, il doit être précis, explicite, défini par des actions mesurables à court terme pour atteindre le but, un résultat qui est large et réalisable à long terme. Ainsi, nous n'avons senti, lors de nos entretiens, aucune volonté des acteurs et actrices de commenter ouvertement le cadre juridique de la lutte contre la violence et son fonctionnement. Nous retenons que ceux-ci et celles-ci manifestent un attrait prononcé pour le discours théorique sur les instruments d'action, au détriment de l'analyse de la problématique de la violence à l'encontre des femmes sur le plan juridique et de la détermination des effets escomptés. Ainsi, ils et elles se sont constamment éloignés-es du cœur du sujet et des mesures prises ou à prendre par rapport à la lutte contre la violence. Malencontreusement, ils/elles ne cherchent pas à trouver des solutions au problème en identifiant les causes et à mettre en place les actions correctives adaptées, mais plutôt à soulever les moyens légaux qu'ils/elles pensent être mieux à même d'améliorer leurs pratiques. Ainsi, certaines informations sur les processus d'élaboration des lois, laissent soupçonner que bien souvent les objectifs sont formulés par les répondants-es dans des perceptions vagues sans buts déterminés. Les uns concluent que la législation en vigueur n'est plus adaptée à l'évolution de la société, alors que d'autres estiment que les entreprises ont contribué, au regard de la législation du travail, à une gestion efficace des cas de violence à l'égard des femmes.

Finalement, l'analyse des convergences et des divergences entre les récits des personnes participantes a permis de saisir la complexité de la diversité des pratiques, mais aussi la multiplicité des situations vécues par les victimes de violence que les participants-es confrontent dans leur intervention. Nous avons relevé que certains récits rendent compte

des stratégies et des techniques d'intervention mis en œuvre au regard de l'application du droit encadrant la lutte contre la violence[978].

Par ailleurs, nous estimons que, malgré le nombre réduit des participants-es, quelques objectifs ont été atteints lors de ces entretiens. La confrontation des points de vue des acteurs et les suggestions émises nous ont été d'une grande utilité. Les résultats de recherche sur le régime juridique marocain avec les acteurs ont été analysés, en tenant compte de leur rétroaction dans nos échanges.

1.1.2 Analyse des cas de jurisprudence relatifs à la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail

L'analyse du traitement judiciaire des cas de violence étudiés vise à examiner la jonction entre, d'une part, le cadre juridique qui régit la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail et, d'autre part, la réalité des entreprises, notamment en matière de protection des travailleuses et du traitement des cas de violence. Les affaires litigieuses révèlent, de façon concrète, les obstacles à la lutte contre la violence et à l'élaboration de mesures mieux adaptées à l'atteinte de cet objectif. Et l'État est encore loin d'adopter toutes les mesures nécessaires à la garantie de voies de recours efficaces pour les victimes. Ainsi, même lorsque certains de ces droits sont garantis dans l'ordre juridique, d'autres facteurs, tels que le manque de formation des acteurs impliqués, ou le manque d'accessibilité au système judiciaire pour une grande partie des femmes, empêchent l'accès à la justice et la réalisation des droits en général.

Nous avons vu que le législateur et la jurisprudence ont renforcé la sanction en droit du travail par l'extension des cas de licenciement ce qui contribue insuffisamment à l'amélioration de l'effectivité du droit.

Parachever le cadre législatif et réglementaire de protection des femmes contre la violence dans le monde du travail au moyen de mesures législatives nous amène à nous intéresser, en premier lieu, aux règles de droit et au processus de la prise en charge judiciaire de la violence. Nous traçons un portrait des règles juridiques qui sous-tendent les pratiques

[978] Matthew B. Miles et A. Micheal Huberman, Analyse des données qualitatives, *supra* note 480, à la p. 31.

relatées par les participants-es pour mieux comprendre ensuite les enseignements relatifs à l'effectivité du droit qui découlent de leurs pratiques.
L'objectif de la lecture critique des jugements rendus avant et après les nouvelles dispositions du Code pénal est de cerner les différences qui existent entre les opinions exprimées par les juges et leur application effective des règles de droit, en vertu du large pouvoir d'appréciation dont ils/elles jouissent, de déceler l'esprit avec lequel ils/elles raisonnent et d'évaluer leur degré d'adhésion au principe de protection des femmes au travail.

En examinant l'effectivité des règles de droit encadrant la lutte contre la violence à l'égard des femmes au travail à la lumière des faibles informations jurisprudentielles recueillies, et à partir des témoignages d'intervenants-es pour qui cette réalité exige des pratiques sociales et légales appropriées, nous n'avons observé l'application explicite de l'un des textes juridiques en la matière dans aucun des cas judiciaires présentés et examinés. Au contraire, ceux-ci montrent que le pays tarde à mettre en œuvre la législation adoptée portant spécifiquement sur la lutte contre la violence et le harcèlement envers les femmes. De ce qui précède, les dispositions du droit interdisant la violence en milieu de travail exigent que l'employeur offre des mesures de protection à ses salariées contre tout acte de violence commis par un collègue ou un tiers. Certains cas font référence à l'importance d'une participation efficace des syndicats pour trouver des solutions en milieu de travail. C'est pourquoi notre analyse se concentre sur le degré de prise en compte des différentes dimensions du problème. Il convient de noter que la justice dans les cas de jurisprudence qu'on a vus, est peu respectueuse des normes juridiques et fait montre d'un laxisme quant à la conformité des règles de droit aux principes constitutionnelles. Enfin, certains cas peuvent être qualifiés de peu objectifs.

L'examen des jugements rendus révèle que le traitement courant des plaintes de violence se base sur un seul motif, sans tenir compte de la situation particulière de la victime de violence ni du contexte social de l'acte violent. En effet, toutes les plaignantes sont abordées de manière identique sans prendre en considération l'existence des stéréotypes ou des formes de vulnérabilité qu'elles peuvent ressentir. Or, des cas de violence montrent que les victimes ont des critères identitaires multiples qui changent en fonction de la forme

de violence qu'elles subissent. Les tribunaux marocains ne saisissent pas la totalité du problème et des inconvénients structurels dont des victimes de violence font l'objet. Dans certaines décisions, le contexte social et les expériences de vie des victimes de violence ne sont pas examinés. La décision n'insiste pas sur une approche contextuelle qui tient compte des stéréotypes et des dénis de la dignité des femmes appartenant à des groupes précis, ainsi que des caractéristiques personnelles qui peuvent se chevaucher pour refléter des phénomènes sociaux de vulnérabilité sous des formes différentes.

Il est clair, dès lors, que l'effet généré change lorsque des motifs de violence se chevauchent et que l'application d'une analyse intersectionnelle s'avère utile dans le traitement des plaintes, dans les politiques et dans les réformes de la législation en la matière. Ainsi, nous examinons dans quelle mesure ces enjeux sont pris en compte par la justice dans des cas de violence en gardant à l'esprit qu'il s'agit de situations complexes. Nous avons identifié des cas où des victimes ont subi simultanément diverses formes de violence, cependant, malgré des preuves irréfutables, le tribunal a rendu son verdict sans évaluer la juxtaposition de celles-ci.

Ceci nous amène au volet des preuves dans l'enquête sur les infractions liées à la violence à l'égard des femmes qui se révèle un vrai défi qui nuit à l'accès effectif à la justice des victimes de ces actes. Nous avons relevé des causes où les plaintes de violence n'ont été ni traitées ni suivies, soit par manque de témoins oculaires, soit parce que la police a décidé de n'entreprendre aucune action et a ordonné à la victime d'aller demander l'aide du ministère public à la place. En outre, un certain nombre de jugements liés à la violence illustre les failles affectant le recueil des preuves dans le processus de la phase d'enquête. De tels cas confirment le constat que la violence n'est pas suffisamment inscrite dans le contexte où elle est effectivement perpétrée. De plus, le traitement des cas de violence ne semble pas conduire à la mise en œuvre de mesures punitives à l'égard de l'auteur de l'acte de violence.

Un autre défi majeur auquel sont confrontées les victimes d'actes de violence est le problème d'inconduite de la part des agents de la police survenant lors de déclarations. Dans plusieurs affaires dont nous avons eu connaissance, les victimes se sont souvent heurtées à une forte réticence de la part des policiers à poursuivre l'instruction de leurs

plaintes, même lorsque le bureau du procureur en avait déjà officiellement donné l'ordre[979]. Des témoignages ont mis en lumière la réponse obligeant la police à être responsable d'apporter des améliorations et de remédier aux lacunes de la législation en ciblant les comportements coercitifs qui impliquent l'usage de la force ou de menaces afin de forcer les plaignantes à se désister. Cela suppose un changement de culture qui recentre la réponse du système de justice sur la reconnaissance et le traitement des actes de violence. Il est essentiel que le corps policier prenne conscience du danger associé à la présence de la violence afin d'assurer la sécurité des victimes et de prévenir des actes de violence ainsi que de renforcer la présence des intervenantes sociales dans les services de police. Ceci a déjà été soulevé aussi par Human Rights Watch qui a documenté l'inconduite des responsables de la police qui tentaient de convaincre les victimes d'abandonner les poursuites. Par conséquent, des cas de violence à l'égard des femmes dans le monde du travail au Maroc sont restés sans suite perpétuant ainsi l'impunité pour les délits de violence dans le pays.

Nous savons que, selon les normes internationales sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes, « la responsabilité première d'ouvrir des enquêtes et des poursuites incombe à la police et aux autorités de poursuite, responsables de l'application des lois (…), quel que soit le niveau ou forme de violence »[980]. Cependant, les autorités en charge des poursuites ne prennent pas en considération tous les éléments de preuve pertinents et ne s'assurent pas, dans la mesure du possible, que les lacunes en matière de preuves sont comblées[981]. Rechercher les preuves dans les déclarations des victimes en exigeant de celles-ci qu'elles racontent leur histoire à plusieurs reprises tout au long de l'enquête contribue fortement à leur victimisation secondaire qui résulte de la réponse inadéquate du personnel des institutions à la victime[982]. Toutes les sources de preuves disponibles qui

[979] Letter from Human Rights Watch to the Government of Morocco on Domestic Violence Law Reforms. 16 February 2016. En ligne : https://www.hrw.org/news/2016/02/15/letter-humanrights-watch-government-morocco-domestic-violence-law-reforms

[980] Stratégies et mesures pratiques types actualisées pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes dans le domaine de la prévention du crime et de la justice pénale, adoptées en vertu de la résolution 65/228 (2010) de l'Assemblée générale, par. 15 (b). Voir aussi : Commission internationale de juristes, Guide du praticien n° 12, « Women's Access to Justice for Gender Based Violence » (Genève : Commission internationale de juristes : 2016), *supra* note 883, à la p. 224.

[981] United Nations, Criminal Justice Handbook Series, « UNODC Handbook », *supra* note 976, à la p. 76.

[982] *Ibid,* à la p. 1.

étayent les accusations doivent être utilisées, y compris les témoignages de collègues présents lors d'incidents de violence. Une telle approche contribue à réduire la pression sur les victimes pour éviter le risque de représailles.

Par ailleurs, notre analyse de la jurisprudence permet aussi de constater que, dans la plupart des cas, la responsabilité de l'employeur est écartée par le tribunal dans les cas d'actes de violence commis au sein de l'entreprise, ce qui va à l'encontre de ce qui est imposé par le Code du travail marocain. Dans ce cas, il est pertinent de s'interroger sur l'effectivité de ce dernier[983], qui prévoit que l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin de préserver la sécurité, la santé et la dignité de ses salariés-es et de veiller au maintien des règles de bonne conduite, de bonnes mœurs et de bonne moralité dans son entreprise. De même, les employeurs sont tenus d'autoriser leurs employées à initier et à assister à leurs procès. Elles ne devraient pas être pénalisées lorsque la violence a eu un impact sur leur travail, en raison de soins de santé, de procédures judiciaires ou de l'accès à d'autres services[984]. Les mesures de protection contre la violence sexiste dans le cadre de l'emploi prévoient le droit d'accorder aux victimes de violence une flexibilité dans les horaires de travail. Toutefois, on a pu entendre que certaines salariées ont perdu leur emploi parce qu'elles se sont absentées du travail en raison des conséquences de l'acte de violence, notamment la nécessité d'aller au tribunal.

Nous avons pu constater en étudiant les cas de jurisprudence que les victimes recourent plus à des poursuites civiles sans se diriger vers l'alternative des poursuites pénales parce que les affaires civiles demandent une charge de preuve moins lourde que les affaires pénales. Les plaignantes optent plutôt pour le recours civil parce que celui-ci leur accorde des types de réparation plus intéressants, tels que des dommages-intérêts, plutôt que l'incarcération de l'auteur.

À la lumière de l'analyse globale de nos entretiens, l'une des principales conclusions à laquelle nous arrivons en étudiant la jurisprudence est que le harcèlement est l'une des formes de violence les plus courantes commises contre les femmes dans le monde du travail au Maroc. Cependant, malgré sa prévalence et sa gravité en termes d'impact sur les

[983] Code du travail du Maroc, art. 24, 504 et 548, *supra* note 580. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/447/Maroc%20-%20Code%20travail.pdf

[984] UN Handbook for Legislation on Violence against Women, *supra* note 413, à la p. 32

victimes, le harcèlement n'est pas pris au sérieux ni pendant les phases d'enquête ni au cours des procès[985]. Même dans les cas qui peuvent initialement apparaître comme un incident isolé, l'enquête n'est pas menée de manière à identifier s'il y a eu d'autres actes similaires et s'ils sont reliés à l'incident réel en question.

En résumé, notre analyse de la jurisprudence porte sur le degré de prise en compte des différentes dimensions du problème de la violence dans le cadre des poursuites contre la violence à l'égard des femmes dans le monde de travail au Maroc. Elle montre une assez grande diversité entre les dossiers quant au degré de confrontation de la définition du problème sur le plan législatif et de sa traduction sur le plan judiciaire. À ce titre, nous avons vu par exemple que juridiquement, le harcèlement sexuel constitue une faute grave et expose son auteur à une sanction, or, sur le plan judiciaire, les positions des cours diffèrent quant à la qualification de l'acte et nous avons vu que dans la plupart des cas, le prévenu bénéficie d'une décision d'acquittement parce que la victime n'a pas pu prouver matériellement l'acte.

La complexité du droit et le caractère variable de la jurisprudence révèlent des facteurs d'ineffectivité du droit et des facteurs d'insécurité juridiques pour les travailleuses, notamment, celles qui sont victimes d'actes de violence. Ainsi, dans aucun des cas de violence que nous avons étudiés, il n'y a eu d'application stricte du droit. Les insuffisances souvent observées au niveau de la qualité du système de justice (jugements ou décisions ne tenant pas compte de la problématique de la violence à l'égard des femmes à cause du manque de formation des professionnels, des retards et de la longueur excessive des procédures, de la corruption), empêchent les femmes de bénéficier d'un accès réel et efficace à la justice.

De fait, l'objet de la présente étude consiste, à travers l'analyse des quelques décisions jurisprudentielles relatives à des cas de violence, de faire ressortir l'application du droit qui en est faite par les magistrats. Ces derniers s'inscrivent-ils dans la nouvelle dynamique porteuse de protection des femmes insufflée par la nouvelle loi, ou se montrent-ils conservateurs et conformistes dans leurs décisions ?

[985] World Health Organization Information Sheet, Understanding and addressing violence against women, prevalence and health effects of violence " (Geneva, World Health Organization, 2013), à la p. 38. UNODC Handbook, supra note 971, aux pp. 53-54.

En conclusion, l'évaluation des perceptions des acteurs/actrices et des cas de la jurisprudence permet de comprendre non seulement le processus d'acceptation et d'application des dispositions, mais aussi le poids des résistances. Pour vaincre ces résistances et provoquer des changements, une forte détermination de tous les acteurs/actrices et une coordination de leurs actions est nécessaire. Or, jusqu'ici, on constate un engagement encore très inégal et fragmentaire de ces acteurs.

1.2. Stratégies de collaboration entre les différents acteurs et enjeux

La lutte contre la violence à multiples facettes ne peut être menée par un seul acteur, mais nécessite de solides accords de partenariat entre une multiplicité d'acteurs pas toujours suffisamment coordonnés pour apporter une réponse commune efficace à la violence envers les femmes. En effet, la coordination entre les entités – les services de la justice dont les procureurs-es, le corps de la police, les groupes de défense, les syndicats, l'inspection du travail et les employeurs -, entre le gouvernement et la société civile, est essentielle pour assurer la mise en œuvre complète et harmonisée de la législation en matière de lutte contre la violence à l'égard des femmes en milieu du travail et surtout pour leur garantir un fonctionnement efficace du système de protection. Cependant, le dialogue entre les différents intervenants au sujet de la perception du lien entre les fins et les moyens se révèle insuffisant. Nous avons noté l'absence de choix de mesures, de stratégies d'action communes, le manque d'une analyse objective de la réalité et d'une évaluation prospective des objectifs à réaliser. En ce sens, la plupart du temps, les procédures qu'utilisent les intervenants-es chargés-es de concrétiser l'effectivité d'une loi sont très peu connues et ne sont pas divulguées, ce qui explique que, lors des entretiens, nos interlocuteurs/trices peinent à nous donner des réponses. Ainsi, leur implication dans la définition du problème et la formulation des solutions reste rare ou abstraite. En abordant le discours au sujet des stratégies de collaboration, ils et elles mettent l'accent sur la forme plus que sur le contenu dans l'unification de leurs actions et l'uniformisation du droit en la matière.

En l'absence d'une collaboration réelle et efficace entre les intervenants-es, on trouve un conflit sous-jacent où les oppositions sont exprimées en termes de pouvoir. Aucun groupe ne se laisse influencer au risque de perdre son pouvoir. Dans la dynamique des échanges, nos interlocuteurs/trices relèvent le manque de moyens alloués à l'application du droit en

termes de formation, de ressources humaines et surtout la non-coordination entre eux/elles et le déficit de communication autour de la loi, ces facteurs font qu'il n'y ait pas de véritable prise de conscience à la cause. La combinaison des efforts des acteurs et actrices et la conjugaison de leurs expériences pourraient être renforcées si leur collaboration ne connaissait pas de frictions. En effet, une saine collaboration, au niveau opérationnel, permet de parvenir à une mise en application effective des mesures pratiques et de la législation pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes en milieu de travail. Le contenu des textes de droit prescrit d'ores et déjà le dessein que les acteurs devraient donner aux règles juridiques dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes au travail. Cependant, le droit n'est pas seulement un ensemble de règles juridiques contraignantes, mais il est aussi l'instrument des transformations pratiques et de mutations qui se produisent dans la société et pénètrent les esprits[986].

Par ailleurs, la loi 103-13 adoptée au Maroc dispose que le gouvernement est responsable de la coordination inter-institutions et de la promotion de politiques publiques visant le suivi des campagnes de sensibilisation pour prévenir la violence à l'égard des femmes. Ces campagnes mettent l'emphase sur la condamnation des attitudes qui la perpétuent et qui stigmatisent les victimes de la violence. Elles sont également un outil important pour informer les femmes de leurs droits, des lois existantes et des recours dont elles disposent.

Cependant, la mise en place des stratégies souffre de faibles synergies intersectorielles, d'un déficit au niveau de l'implication et de l'adhésion des parties prenantes. Les mécanismes prévus pour la coordination de ces stratégies et les instruments de leur évaluation sont souvent peu efficients. Il est évident que la conjugaison des efforts des différents acteurs en matière de plaidoyer politique et juridique, en créant une synergie entre eux dans la mise en œuvre des textes législatifs en la matière, leur permet de s'inscrire dans une démarche inclusive basée sur le droit à la protection des femmes les plus vulnérables dans le monde du travail.

[986] Pierre Trudel, « Les mutations du droit à l'âge numérique », dans Hervé FISCHER (éd.), Les défis du cybermonde, Québec, P.U.L., 2003, aux pp. 51-55. En ligne : https://pierretrudel.openum.ca/files/sites/6/2018/10/mutations-du-droit-trudel-si3808-1.pdf

En règle générale, l'analyse du problème de l'effectivité du droit encadrant la lutte contre la violence à l'égard des femmes révèle le besoin de la mise en œuvre d'une réglementation ferme qui, jusqu'à présent, reste superficielle. Les interventions rigoureuses dans le champ législatif se limitent à exprimer l'insuffisance du cadre légal et l'insécurité juridique qui en découle, le retard du droit dans ce domaine, les risques et les problèmes liés à la mise en œuvre, le caractère désuet de la législation en vigueur et la nécessité de réviser et harmoniser les différents textes juridiques existants, les lacunes dans le contrôle interne des entreprises ; en bref, l'écart important entre le droit et la réalité. Mais, à travers les perceptions des acteurs et actrices, on déduit que ces derniers/dernières cernent déjà les problèmes qui existent sans aller de l'avant.

1.2.1 Approche contradictoire entre législation et pratique dans le processus de lutte contre la violence à l'égard des femmes au travail au Maroc

Sur le plan de l'arsenal juridique, le Maroc tend à adapter ses dispositions législatives aux mécanismes internationaux des droits de la femme, en vue de mettre fin aux formes de violence multiples et croisées que subissent certains groupes de femmes en milieu du travail. Dans ce sens, en plus du Code de travail, des lois ont été adoptées et une série de textes législatifs et de mesures[987] ont été élaborés afin de régir des rapports de travail qui échappaient à toute réglementation[988]. L'élaboration de la loi 103-13 relative à la lutte contre la violence est issue des engagements internationaux du Maroc. On relève, par ailleurs, que la Loi sur l'organisation du système judiciaire au Maroc[989] ne contient pas de Code d'éthique judiciaire conforme aux normes internationales, « ce qui sape la confiance du public dans la responsabilité et l'intégrité du pouvoir judiciaire » et compromet la bonne

[987] Dahir du 17 avril 1975 sur les conventions collectives. - Dahir du 29 Octobre 1962 relatif à la représentation du personnel. - Dahir du 16 juillet 1957 concernant le droit syndical. - Décret Royal du 14 août 1967 instituant l'indemnité de licenciement.
[988] Code du travail, art. 6, 8, 33 et 34 ; Dahir du 20 décembre 1939 concernant la détermination du salaire des ouvrières et des ouvriers exécutant des travaux à domicile ; le dahir du 21 mai 1943 réglementant la profession de voyageur, représentant et placier de commerce et d'industrie ; Dahir du 8 novembre 1949 portant réglementation de l'émigration des travailleurs marocains ; Dahir du 15 novembre 1934 réglementant l'immigration, relatif aux personnes autres que les salariés tels que définis dans le Code du travail.
[989] Dahir portant loi n° 174338 fixant l'organisation judiciaire du Royaume du
Maroc (B.O. 17 juillet 1974) (rectif. B.O. 16 octobre 1974).

administration de la justice[990]. On trouve, par ailleurs, le balbutiement d'un effort dans ce sens avec l'adoption et mise en vigueur d'une loi (Loi n° 38.15)[991] qui apporte une refonte en matière d'organisation judiciaire. S'inscrivant dans le cadre de la réforme de la justice marocaine, cette loi promeut un certain degré d'efficacité et de transparence du système judiciaire et une facilité d'accès à la justice aux justiciables. Par contre, le législateur a omis d'abroger deux lois[992] dont certaines de leurs dispositions ont été intégrées dans la loi n° 38.15 récemment adoptée, qui est plus générale par rapport aux deux lois précitées. Une telle omission et ambiguïté dans les juridictions pourrait provoquer une confusion chez le justiciable et contrecarrer l'objectif du législateur. Bien que la loi n° 38.15 ait rencontré plusieurs difficultés dans sa mise en œuvre, elle demeure une étape importante dans la modernisation du système judiciaire au Maroc, l'amélioration de l'accès à la justice pour les citoyens et les citoyennes et le renforcement de l'État de droit à condition qu'elle s'applique d'une manière efficace. Mais, nous estimons qu'il est de la responsabilité des acteurs du système judiciaire marocain, en particulier la police judiciaire, les procureurs-es et les juges d'utiliser efficacement et effectivement tous les outils disponibles prévus, tels que le Code du travail, le Code pénal, le Code de procédure pénale, etc., pour gérer efficacement les infractions en matière de violence envers les femmes dans le monde du travail, notamment en garantissant des recours effectifs et une réparation juste aux victimes tout en luttant contre l'impunité qui règne souvent dans ce domaine.

Par ailleurs, en élaborant des règles juridiques, le législateur laisse une marge d'incertitude et donc d'interprétation que les acteurs/actrices, en l'absence d'un droit harmonisé, véhiculent dans leurs pratiques et il est courant qu'une règle juridique entre en conflit avec une autre, ce qui ne peut manquer d'avoir une incidence au niveau de leur effectivité et engendre des contradictions entre ce qui est énoncé dans les lois et ce qui se passe en réalité. Ces angles morts sont inhérents aussi au contenu de la définition du droit encadrant la lutte contre la violence que le législateur marocain a adopté en cherchant à mieux qualifier les

[990] Commission internationale de Juristes : Réformer le système judiciaire au Maroc, à la p. 5. En ligne : https://www.icj.org/wp-content/uploads/2013/11/Resume-Reformer-le-systeme-judiciaire-au-Maroc-FRA.pdf

[991] Dahir n° 1.22.38 du 30 juin 2022 portant Loi n°38.15 portant réglementation de l'Organisation judiciaire. Publiée au Bulletin officiel n° 7108, le 14 juillet 2022, en vigueur en janvier 2023. En ligne : http://www.sgg.gov.ma/BO/AR/3111/2022/BO_7108_Ar.pdf

[992] Loi 41.90 instituant les tribunaux administratifs et Loi 53.95 instituant les tribunaux de Commerce.

faits afin de resserrer les mailles du filet juridique. Cette situation a pour effet de créer des vides que ni la compétence législative, ni l'interprétation par des acteurs juridiques, à différents niveaux, ne peuvent combler.

Nous observons également que lors de l'élaboration de la législation encadrant la lutte contre la violence, son intégration dans l'ordre juridique ou son harmonisation avec les lois existantes ne sont pas prises en compte. En effet, en élaborant une nouvelle loi, le législateur ne réalise pas une évaluation prospective des effets que cette loi va générer. La problématique de l'élaboration de la loi est omniprésente dans la réflexion juridique. Mais, le législateur se penche sur la production sans que la rédaction de la législation ne se fasse dans une approche réellement scientifique basée sur son environnement réel et qui permet de vérifier et d'argumenter l'effet de cette législation sur cet environnement. L'approche scientifique dans la production juridique permet de rendre le droit plus cohérent, plus compréhensible et plus prévisible en s'ouvrant à divers points de vue qui peuvent venir l'éclairer[993]. Cette approche est nécessaire pour examiner l'effectivité du droit et se prononcer sur la nécessité de mesures législatives complémentaires ou le besoin d'une révision totale. Cette approche dénote une grande opacité du processus législatif due au retard dans la révision des textes législatifs et l'application des réformes, l'absence de vision stratégique à long terme, etc. La démarche législative néglige l'analyse systématique du problème, fait l'impasse sur l'harmonisation des législations avec les dispositions constitutionnelles et les engagements internationaux pris par le Maroc qui tardent à voir le jour. Ainsi, plusieurs lacunes subsistent dans la démarche, soit l'analyse de la problématique que le législateur cherche à corriger et à réglementer reste superficielle, soit les buts recherchés ne sont pas spécifiés, soit que les mesures prises pour atteindre les buts ne sont pas évaluées de manière prospective. En résumé, il ne se préoccupe pas sérieusement d'apprécier l'effectivité de la législation choisie.

D'un autre côté, l'État marocain agit par le biais d'un ensemble de programmes en vue de réaliser les objectifs visés, et, dans ce contexte, le droit devrait être, en principe, un

[993] Donald Poirier, Quelques éléments d'une méthodologie juridique scientifique, R.D.U.S, (1984) 15 : 1, Rapport du groupe consultatif sur la recherche et les études en droit (Rapport Arthurs), à la p. 197. En ligne : https://www.usherbrooke.ca/droit/fileadmin/sites/droit/documents/RDUS/volume_15/1/Vol_15_1_-_Poirier.pdf

instrument au service de ces objectifs. Les dispositions constitutionnelles, consacrant un certain nombre de droits, invitent aussi à l'élaboration de politiques et de programmes destinés à éliminer la violence systémique dans la pratique. Ainsi, des lois et des politiques ont été mises en place tant pour traiter des actes de violence qui ont pu être commis que pour en prévenir d'autres mais des défaillances législatives et des dysfonctionnements de mise en œuvre des politiques publiques limitent l'effectivité de ces mesures.

1.2.2 La lecture des politiques publiques dans la gestion de la prévention de la violence à l'égard des femmes au travail

Sur le plan des politiques publiques transversales, le Maroc a élaboré et mis en œuvre différents plans et programmes, comme nous l'avons précédemment vu, pour la protection des femmes vulnérables. Toutefois, la concentration de plusieurs grands objectifs de politiques publiques dans un même texte, donne l'impression d'une aspiration beaucoup trop ambitieuse et, partant, totalement non réaliste en termes d'effectivité. C'est ainsi que dans le cadre de la lutte contre la violence, le Plan National en matière de Démocratie et des Droits de l'Homme (PANDDH)[994] mis au point, avait pour objectifs d'assurer l'harmonisation des dispositions légales relatives aux droits des femmes avec les standards internationaux, de lutter contre toute forme de violence à l'égard des femmes et de renforcer leur protection en consolidant les réformes juridiques et institutionnelles en la matière. Ce plan avait surtout comme mesures principales d'accélérer la promulgation de la loi sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et de renforcer les garanties juridiques relatives à l'incrimination de la violence et du harcèlement et d'intensifier aussi les mécanismes de contrôle et de suivi, pour la protection des femmes victimes de violence. Il s'est traduit, en 2019, par la signature de conventions de partenariat avec la société civile en vue de promouvoir le genre dans les entreprises au niveau national[995]. Les orientations fournies par l'État aux entreprises préconisent qu'il faudrait prendre en compte efficacement les questions de genre, de vulnérabilité et/ou de marginalisation, en reconnaissant les défis spécifiques auxquels sont confrontées les femmes actives dans leur

[994] Plan National en matière de Démocratie et des Droits de l'Homme (PANDDH), 2018- 2021, *supra* note 859. En ligne : https://www.humanrights.dk/files/media/document/Morocco%20NHRAP%202018-2021%20French.pdf
[995] PANDDH, *Ibid.*

quotidien. En effet, la multiplicité des formes de violence à l'égard des femmes ainsi que le fait que cette violence se produit fréquemment à l'intersection de différents types de discrimination rendent nécessaire l'adoption de stratégies multiformes pour prévenir et combattre efficacement cette violence.

La condition des droits des femmes actives est un bon baromètre de l'état de santé du système juridique de la société marocaine. Nous constatons, néanmoins, à travers notre terrain, que la situation de ces femmes ne fait pas partie des priorités politiques de l'État et des entreprises, même si elle suscite de sérieuses mobilisations de la part des organisations féministes. Les histoires de violence à l'égard des femmes ne sont pas nouvelles, mais, l'État, malgré l'image et les informations qu'il cherche à donner à la situation des femmes sur la scène internationale en mettant l'accent sur la protection de leurs droits, semble ne pas les prioriser dans son agenda politique. Cette position ne peut changer la situation légale restrictive au Maroc en ce qui concerne ces droits en dépit du fait que l'Observatoire national de lutte contre la violence à l'égard des femmes (ONVEF)[996] est chargé de fournir un rapport annuel et des conseils permanents au gouvernement. Pour mieux répondre juridiquement aux besoins des femmes concernées, l'Observatoire analyse les données statistiques des catégories de femmes subissant de la violence et les différents facteurs qui constituent ses fondements et peuvent créer des préoccupations imperceptibles. Celles-ci pourraient comprendre par exemple la violence psychologique inapparente qui découlerait de l'exposition excessive à la violence. Elle se manifeste souvent sous forme de troubles d'anxiété, de dépression, de retrait et de repli sur soi-même, de comportement agressif, etc.

À son tour, le gouvernement prépare un rapport d'évaluation de l'effectivité de la loi après son entrée en vigueur et le présente au Parlement pour surveiller l'efficacité des initiatives visant à lutter contre la violence à l'égard des femmes à savoir l'élaboration des programmes et politiques pour promouvoir la sensibilisation du public par le biais de campagnes nationales et pour coordonner les efforts des différentes parties prenantes. L'évaluation de l'impact, à priori, des lois, politiques et programmes de lutte contre toutes les formes de violence intersectionnelles est essentielle avant leur promulgation[997]. Elle a

[996] Observatoire national de lutte contre la violence à l'égard des femmes (ONVEF), s*upra* note 769.
[997] Décret 2-17-585 du 23 novembre 2017 relatif à l'étude d'impact devant accompagner certains projets de loi. En ligne : http://www.sgg.gov.ma/Portals/0/lois/decret_2.17.585_Fr.pdf?ver=2019-10-31-153741-180

pour objet d'apprécier leur efficacité en comparant leurs résultats aux objectifs assignés et aux moyens utilisés. Elle permet de mettre à l'épreuve les stratégies d'action des acteurs chargés de les appliquer et d'instituer une réglementation en vue d'assurer la cohérence des politiques publiques. La législation a ainsi plus de chance d'être mise en œuvre effectivement lorsqu'elle est accompagnée d'un plan d'action ou une stratégie nationale qui comprend des mesures claires de lutte contre la violence à l'égard des femmes et oblige le gouvernement à mettre sur pied une politique nationale globale pour prévenir, traiter, sanctionner et éradiquer la violence à l'égard des femmes.

Dans ce contexte, le Maroc a entrepris sa troisième phase 2019-2023[998] de lutte contre la violence qui vise à fournir des services de recours et de prise en charge aux victimes dans des centres spécialisés situés, notamment, au sein des tribunaux. Financés par l'État, ces centres sont des espaces multifonctionnels qui offrent des services d'écoute, d'information, d'orientation juridique, d'assistance judiciaire pour les victimes de violence qui souhaitent porter plainte[999]. Parfois, un soutien psychologique est également disponible ainsi que des activités d'autonomisation destinées à briser le cycle de violence et d'hébergement provisoire pour des cas urgents. Cette approche semble apporter des réponses effectives aux besoins de justice des femmes, à condition que la victime dénonce l'acte de violence en question à la police. Mais, des victimes hésitent à signaler l'acte de violence aux autorités publiques pour plusieurs raisons, spécifiquement par méfiance à l'égard des institutions responsables, par peur d'être stigmatisées, humiliées ou de ne pas être crues[1000]. Ces craintes sont plus particulièrement présentes chez les femmes vulnérables ou qui sont soumises à des niveaux variables de types de violence structurelle qui entravent leur capacité[1001] à les dénoncer. Malgré ces préoccupations légitimes, ces retards ou réticences

[998] Initiative Nationale pour le Développement Humain (INDH) mise en place depuis 2005, troisième phase 2019-2023. En ligne : https://plateforme-indh-ifrane.ma/fr/docs

[999] Association Adala. La réponse du secteur de la justice aux violences faites aux femmes au Maroc, du cadre juridique, politique et institutionnel aux attitudes et pratiques professionnelles. Rapport Décembre 2023, 166 p. En ligne : https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/VAW-morocco_FR.pdf

[1000] Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes Recommandation générale no 33 sur l'accès des femmes à la justice, au para. 10, 2015, à la p. 5. En ligne : https://digitallibrary.un.org/record/807253?ln=fr

[1001] Melisa N. Handl, Sara L. Seck &Penelope Simons. Gender and Intersectionality in Business and Human Rights Journal (2022) 7, à la p. 202. Schulich School of Law, Dalhousie University. En ligne : https://digitalcommons.schulichlaw.dal.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=2158&context=scholarly_works

dans le signalement de la violence sont souvent interprétés comme un manque de fiabilité des informations des plaignantes.

Les données recueillies ont permis aussi d'identifier plusieurs dysfonctionnements juridiques, politiques et institutionnels entravant la protection des femmes à des niveaux variables[1002]. Cette situation affecte leur parcours de vie en les excluant du système judiciaire et de l'accès à la justice, en renforçant leur vulnérabilité, leur perte d'autonomie, etc. Mais, encore plus, elle accentue l'éloignement des femmes travaillant dans la zone rurale qui souffrent d'un déficit d'accessibilité aux services de justice et d'accompagnement, ce qui va à l'encontre de l'optimisation de l'effectivité du droit et des politiques publiques pour la lutte contre la violence. Le corpus juridique marocain et les programmes gouvernementaux demeurent paradoxalement incomplets, s'agissant de l'idée indispensable de traiter différemment les femmes se trouvant dans des situations de violence distinctes. Il est difficile d'identifier les actions destinées exclusivement à la lutte contre les formes de violence que subissent certaines catégories de femmes dans le monde du travail au Maroc, dont les plus vulnérables d'entre elles font l'objet d'un accompagnement de la part des associations féministes.

Quelles sont les dispositions qui suscitent le plus de résistance, soulèvent le plus de débat et provoquent le plus de rejet ?

II. Les différents facteurs de l'ineffectivité du droit encadrant la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail

Dans l'analyse des données collectées, nous avons relevé que le droit en matière de lutte contre la violence à l'égard des femmes laisse entrevoir un certain nombre de contradictions entre les normes juridiques et leur mise en œuvre par les acteurs et actrices, susceptibles d'affecter son effectivité. Cette analyse nous a permis d'identifier une incohérence dans l'ordre juridique national. Les freins à l'effectivité du droit pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes sont liés à des spécificités procédurales relatives aux plaintes, aux voies de recours, aux preuves tant civiles, pénales qu'administratives. En

[1002] Floya Anthias, «Intersectional What? Social Divisions, Intersectionality and Levels of Analysis ». (2012) 13 : 1, Ethnicities, aux pp. 3- 4. En ligne : https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1468796812463547

effet, cette ineffectivité du droit résulte d'une imbrication de plusieurs facteurs de nature multiforme[1003] dont certains sont visibles et apparents tandis que d'autres sont moins évidents, mal connus ou cachés.

Par ailleurs, en dépit de réelles avancées et d'efforts importants entrepris au cours de la dernière décennie dans les droits des femmes actives au Maroc, des résistances au changement subsistent. Dans le domaine juridique, bien qu'il ait eu un certain nombre d'améliorations et de révisions en faveur du droit à la protection des femmes, il n'est pas encore parfaitement conforme, ni aux engagements internationaux, ni à la Constitution de 2011 qui ancre ce droit. Dans le domaine socioculturel, la protection des femmes reste globalement dépendante de l'État qui doit fournir des efforts en matière de lutte contre la vulnérabilité multidimensionnelle des femmes dans le monde du travail. Dans ce cadre théorique, le droit est présenté comme une pratique de reproduction d'un système de domination patriarcal.

En outre, l'effectivité du droit demeure un problème majeur au Maroc qui ébranle la confiance des citoyens et des institutions dans la capacité de l'État à faire respecter les lois et à tenir ses engagements.

Notre analyse des données nous a ainsi permis de détecter les freins conceptuels, normatifs, procéduraux, culturels et juridictionnels à l'effectivité du droit encadrant la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail au Maroc. Il s'agit d'examiner le degré d'efficacité du droit à répondre aux contraintes multiples que subissent les femmes dans la société marocaine. C'est dans cette perspective qu'une approche intersectionnelle nous semble pertinente et incontournable. Pour les besoins de clarté, nous les regroupons en deux catégories : les facteurs juridiques, d'une part et les facteurs extra-juridiques, d'autre part.

[1003] Yvon Madiot, Considérations sur les droits et les devoirs de l'homme, Bruylant, Bruxelles, 1998, aux pp. 166 ss.

2.1 Causes juridiques d'ineffectivité des règles juridiques en matière de lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail

Globalement, s'interroger sur l'effectivité du droit encadrant la lutte contre la violence à l'égard des travailleuses dans l'ordre juridique marocain revient à évaluer le contenu et la portée des règles qui le régissent en vue d'en souligner la cohérence ou l'incohérence, les atouts ou les faiblesses et surtout à en mesurer les effets[1004]. De même, s'interroger sur l'effectivité du droit revient à se poser la question de savoir, comme nous l'avons précédemment soulevé, s'il n'existe pas un écart entre la théorie et la réalité.

Au Maroc, en étudiant de près les textes juridiques, nous constatons qu'eux-mêmes apportent des restrictions aux droits des femmes et le recours aux tribunaux ne permet pas toujours d'aboutir à une protection efficace de ces droits. Ainsi, nous décelons de nombreuses mesures en droit interne qui sont, à des degrés divers, des causes réelles ou potentielles de l'ineffectivité du droit. Dans ce sens, les méthodes utilisées par les acteurs administratifs et judiciaires pour traiter un cas de violence à l'égard des femmes dans le monde du travail pourraient varier et être même un facteur d'ineffectivité. Nous avons déjà observé, à travers les données réunies, de grandes variations dans l'approche de cerner la nature du problème à résoudre. Par ailleurs, si l'on peut applaudir l'intérêt porté par le législateur marocain à la lutte contre la violence à l'égard des femmes, on peut toutefois regretter que la constitution de la loi l'encadrant, sans vision d'ensemble engendre un certain nombre de failles. En effet, lors de l'élaboration de la législation, le Parlement adopte des lois et la sanction en cas de leur violation. Or, l'élaboration des textes juridiques ne garantit pas systématiquement une réalisation concrète dans les faits. Ainsi, dans la pratique, la législation existante suscite un sentiment d'insatisfaction exprimé par les acteurs, il est difficile d'appliquer ces lois et mesures de lutte contre la violence car la charge de la preuve incombe généralement à la victime de l'acte de violence et non à l'auteur de l'acte. Certaines formes de violence sont sanctionnées en théorie par l'ensemble du droit marocain, et des mesures sont mises en place pour les réduire. Ces lois sont donc compromises par un ensemble de réalités, de comportements qui ne reflètent pas les prescriptions législatives, qui engendrent leur défaillance et qui servent à expliquer leur

[1004] François Rangeon, « Réflexion sur l'effectivité du droit », *supra* note 369, à la p. 135.

ineffectivité. Ces défaillances sont palpables tant sur le plan pratique que sur le plan conceptuel. En effet, l'intégration des motifs sous-tendant les différentes formes de la violence fait défaut dans le dispositif juridique marocain et de tels manques sont le résultat de l'inachèvement des codes et des lois qui abordent la question de la lutte contre la violence et qui s'avèrent problématiques du point de vue de l'effectivité.

En général, nous avons constaté que les desseins à la source de l'initiative du législateur restent imprécis dans la description des buts visés et des moyens à mettre en œuvre. Il manque un processus rétrospectif concret qui permettrait d'évaluer les textes juridiques destinés à éradiquer ou à sanctionner les actes de violence. Lors de l'élaboration de la loi, le législateur ne considère l'environnement externe de la problématique de violence que de manière partielle et il se limite à n'en traiter qu'une partie réduite qui n'est que la partie apparente de l'iceberg. Et lorsqu'il s'agit de la révision de la loi, le parlement propose de nouvelles mesures sans procéder à une analyse approfondie de la situation d'où l'ineffectivité du droit. Légiférer implique de connaître la problématique et le champ sur lequel on veut agir. Une bonne connaissance des préoccupations des acteurs et actrices concernés-es, tout comme une représentation claire et concrète des objectifs à atteindre, facilite le choix de mesures adéquates

A ce titre, il y a lieu de citer la non-effectivité de dispositions juridiques due à l'absence de textes législatifs facilitant la procédure de plainte contre les actes de violences à l'égard des travailleuses, aux rigidités à l'accès à certains mécanismes, à l'absence des mesures transitoires pour permettre aux acteurs de s'adapter, et enfin, l'existence de lacunes dans le système de prise en charge des victimes de violence au niveau institutionnel. Il en résulte que l'existence de failles, d'incohérences et de contradictions dans les textes juridiques empêchent de donner une réponse juridique effective au traitement de la question de la violence à l'égard des femmes et engendre des frustrations et une interprétation erronée du rôle de la justice. C'est pourquoi nous avons choisi de traiter le plus succinctement possible les textes de loi encadrant la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail.

2.1.1 Diagnostic du volet du Code pénal marocain en matière de lutte contre la violence

La législation marocaine proscrit la violence dans le Code pénal marocain[1005]. Mais, celui-ci se concentre principalement sur la criminalisation des actes de violence sans aller au-delà de cette approche restrictive pour faire un usage effectif de droit et aborder la prévention de la violence, ainsi que la protection et le soutien des victimes de violence.
D'ailleurs, dans l'une de ses études sur l'efficacité judiciaire, la Commission Internationale des Juristes (CIJ)[1006] a examiné des cas d'infractions de violence basée sur le genre prévues dans le Code pénal marocain qui sont pertinents. Selon elle, il existe une large reconnaissance du fait que le cadre juridique marocain n'est pas suffisamment légiféré contre toutes les formes de violence[1007] à plusieurs niveaux. Ainsi, la loi 103-13 pour la lutte contre la violence est considérée compléter le Code pénal et criminaliser tous les types de violence sexiste (physique, psychologique, économique, sexuelle, etc.) faite aux femmes[1008]. Elle a durci les sanctions à l'égard des auteurs d'actes de violence et de harcèlement contre les femmes. Cependant, l'examen de ses dispositions législatives suscitent des critiques d'ordre politique, juridique et social. Elles révèlent la démarche pénaliste du législateur, marquée par un esprit patriarcal, conservateur, qui ne prend pas en compte la femme dans son individualité, et qui vise plus la protection de l'ordre moral que celle de la femme, en tant que citoyenne comme le montre l'emploi des expressions «atteinte à la pudeur publique » ou « à la morale ». De ce fait, le législateur dépouille la nouvelle loi de toute spécificité en s'inscrivant dans la même philosophie du Code pénal. Il a en plus prévu trois nouveaux articles dans le Code pénal[1009] qui permettraient à la victime d'abandonner et d'annuler toutes poursuites judiciaires si elle le souhaite. Ces dispositions seraient à même d'augmenter les risques pour la victime de subir des pressions

[1005] Dahir n° 1.59.413 du 28 joumada II 1382 (26 novembre 1962) portant approbation du texte du Code pénal. Art. 431. En ligne : http://adala.justice.gov.ma/production/legislation/fr/penal/Code%20Penal.htm
[1006] Commission internationale de juristes (CIJ) : composée de 60 juges et avocats éminents de toutes les régions du monde, promeut et protège les droits de l'Homme à travers l'État de droit, en utilisant son expertise juridique unique pour développer et renforcer les systèmes judiciaires nationaux et internationaux. Créée en 1952 et active sur les cinq continents, la CIJ vise à assurer le développement progressif et la mise en œuvre effective du droit international des droits de l'Homme et la réalisation des droits civils, culturels, économiques, politiques et sociaux.
[1007] La loi 103/13.
[1008] Loi 103-13 criminalisant toutes les formes de violence faites aux femmes au Maroc, 2018.
[1009] Dahir no 1-59-413 portant approbation du Code pénal, art. 481-1, 503-2-1 et 526-1, *supra* note 714.

pour abandonner des charges, d'une part, et rendent nulle l'obligation de « la diligence voulue de l'État »[1010]. Par ailleurs, la loi 103-13 n'a pas prévu de mesures transitoires avant sa mise en application, des mesures sur la prévention des actes de violence et la protection des femmes de ces actes, sur l'accès à la justice des victimes et elle n'a pas pris non plus en compte leurs conditions sociales, ni les facteurs de représentation intersectionnels dont elles font l'objet. En fait, cette loi s'est penchée sur les formes de violence sans mettre l'emphase sur leur intersectionnalité qui passe inaperçue à cause du cloisonnement des motifs, telles que les formes de violence que subissent les travailleuses agricoles, les femmes de couleur, les immigrantes subsahariennes, les ouvrières du secteur informel, les employées domestiques, etc.

On en retient que l'étape de l'élaboration de la loi 103-13 a négligé fortement tout le processus de la conception des stratégies d'action pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail. Cette attitude dévoile le fait que les discussions sur les mesures à prendre et l'organisation de leur mise en œuvre se sont déroulées sans que des stratégies et des objectifs à atteindre soient déterminés. En fait, la loi 103-13 ne devrait pas seulement combler une lacune dans le Code pénal pour lutter contre les comportements nuisibles aux femmes, mais devrait également être utilisée comme un moyen de sensibiliser le public au fait que la violence peut générer des effets psychologiques tout aussi nocifs. Ce constat est plus présent chez les femmes actives qui sont socialement vulnérables et ressentent l'impact plus fortement, donc il aurait été plus judicieux de prévoir des réparations des actes de violence fondés sur des motifs et effets multiples et entrecroisés. Or, cette loi est jugée lacunaire[1011], elle prévoit des dispositions pénales générales pour toutes les formes de violence sans prendre en compte celles aggravées par le cumul de motifs de violence, comme le handicap, le statut social, l'état matrimonial, etc. pour ces femmes actives.

Dans cette section, notre objectif est d'apprécier la loi 103-13 cinq ans après sa promulgation et son application en se basant sur l'expérience et la pratique des différents acteurs concernés par cette loi, quoique cette période est insuffisante pour en faire une

[1010] Violence à l'égard des femmes, « le CNDH juge le projet de loi », *supra* note 725.
[1011] « Maroc : La loi contre les violences faites aux femmes critiqué par une coalition d'ONG féministes ». En ligne : http://www.huffpostmaghreb.com/2016/03/17/violences-femmes-maroc-_n_9486188.html

évaluation correcte. Comme tout processus de changement sur le plan législatif, il est certes tôt d'évaluer tout l'impact de cette loi comme il est difficile de dégager des conclusions précises sur sa portée juridique, mais plusieurs éléments permettent de conclure qu'elle souffre de lacunes qui entravent une lutte concluante contre la violence et la rendent moins efficace. Ces failles sont constatées au niveau du cadre conceptuel, du contenu du texte de la loi, de ses modalités d'application ainsi qu'au niveau de la communication autour de cette loi. Concernant le cadre conceptuel, la principale faille est relative à l'absence de l'approche législative globale recommandée par les Nations Unies et exigée par les associations féministes. Le contenu de la loi souffre de manque de dispositions qui permettent une protection effective des femmes contre les différentes formes de violence. En effet, la loi se concentre sur l'aspect répressif et exclut les constituants essentiels d'une loi efficace contre la violence faite aux femmes à savoir la prévention, la promotion et la prise en charge. En outre, l'absence de conditions claires d'application de la loi donne libre cours à de multiples interprétations chez les acteurs et actrices chargés-es de sa mise en pratique. De surcroît, la quasi-absence de communication autour de la loi explique sa méconnaissance par les concernées.

On en déduit que le Code pénal marocain étant en perpétuel chantier, cela crée une difficulté pour les institutions chargées de son application d'être continuellement au courant des dispositions juridiques à appliquer à un moment donné. Ainsi, son instabilité nuit à sa compréhension et, par conséquent, à son respect.

Par conséquent, le Code pénal devrait être revu, en introduisant des mécanismes institutionnels spécifiques et des règlements internes dans les entreprises pour lutter contre la violence ou pour mieux encadrer les infractions spécifiques perpétrées à l'égard des travailleuses. Il est également important que la législation intègre une approche multidisciplinaire pour combattre tout acte de violence à l'égard des femmes.

En conclusion, la loi 103-13 est certes ambitieuse, mais ne va pas assez loin, tant que des manquements à son application sont constatés sur le terrain et que le contenu du Code pénal continue de s'appuyer sur des notions archaïques aux effets pervers.

2.1.1.1 Limites et effets pervers du Code pénal

Après avoir décortiqué le Code pénal, il est légitime de se demander pourquoi il y a un engouement pour cet outil qui n'est pas sans avoir des effets pervers dans le contexte du traitement des cas de violence. Nous avons, certes, évoqué le rôle du droit en général dans la vie sociale, mais pourquoi le législateur marocain privilégie-t-il la loi pénale pour lutter contre la violence à l'égard des femmes ? Il faut rappeler qu'au niveau international, l'outil pénal est « de plus en plus souvent mobilisé pour protéger les droits de l'Homme en punissant leur violation »[1012] tel que proclamé dans les Conventions pour assurer l'effectivité de ces droits. Pénaliser les actes de violence, c'est condamner les comportements inacceptables et renforcer le respect du code de conduite. Il est donc manifeste d'en user aussi pour garantir le droit à la protection des femmes dans le monde du travail. Cependant, quelles que soient les motivations derrière cet engouement pour l'arsenal pénal, on s'interroge néanmoins sur son efficacité dans le champ de la lutte contre la violence envers les femmes**.** Dans le monde du travail, on pense à l'instrumentalisation de la sanction pénale face à l'augmentation de la violence comme étant la clé de l'effectivité du droit du travail et particulièrement le droit de la protection des travailleuses. Cependant, jusqu'à présent, l'usage de la voie pénale n'a toujours pas eu d'effets concrets en éliminant ou au moins en atténuant l'ampleur de ce phénomène d'où l'importance des études d'impact.

Néanmoins, les dispositions du droit pénal couvrent plus la violence physique qui se traduit en des actes répréhensifs apparents plutôt que les autres formes de violence, même si les dispositions pénalisent les « atteintes à l'intégrité psychique de la personne »[1013]. Or, la violence psychologique étant plus difficile à définir, la juridiction marocaine exige qu'un certain seuil soit atteint avant qu'elle ne rentre dans le cadre punitif. En d'autres termes, les actes de violence non apparents ne sont pas pris en charge par le Code pénal.

Dans ce contexte, le Code pénal engendre des effets pervers, d'abord, en raison du déroulement de la procédure judiciaire dès lors qu'il s'agit de la condamnation des auteurs

[1012] Danièle Lochak, « Pénaliser les violations des droits de l'Homme ? », Communications, (2019) 104 : 1, aux pp. 191- 203. En ligne : https://www.cairn.info/revue-communications-2019-1-page-191.htm
[1013] Code pénal, Art. 22

des actes de violence envers des travailleuses, dont l'issue n'est jamais certaine ou du moins douteuse, quelle que soit la crédibilité des preuves présentées. L'adoption de la loi 103-13, en ce sens, a, en réalité, créé une incertitude pour les femmes qu'elle prétendait protéger. En effet, le recours au droit pénal pour sanctionner des actes de violence est une solution. Il a certes un rôle important à jouer aussi bien dans l'entreprise que dans la société, mais son efficacité s'affaiblit s'il ne s'accompagne pas de modalités d'application claires et des actions concrètes de sensibilisation et une mobilisation de la part des pouvoirs publics pour la lutte contre toutes les formes de violence faites aux femmes. L'énoncé des objectifs même des politiques publiques pour la lutte contre la violence fondée sur le genre dans le monde du travail reste imprécise et loin des normes promulguées dans ce sens, ce qui engendre des effets inattendus qui vont à l'encontre des objectifs initiaux de ces politiques. De même que les organisations de la société civile engagées dans cette lutte n'ont pas les moyens et le soutien nécessaires du gouvernement pour la réalisation des buts escomptés.

Par ailleurs, l'évaluation de la loi 103-13, selon l'avis de certains de nos interlocuteurs et interlocutrices semble prématurée après cinq ans de son entrée en vigueur. Mais, le processus législatif national qui a suivi l'adoption de la loi 103-13 est marqué par une controverse sur la portée des textes de loi et leur adéquation aux Conventions dûment ratifiées par le Maroc. Cette loi a succédé à la loi n° 27-14[1014] ayant également pour objectif de compléter le Code pénal en vue d'adapter la législation nationale au protocole des Nations Unies. Il est important de noter qu'il y a une non-conformité entre écrits et pratiques, ce qui a été fortement révélée dans le traitement des cas de jurisprudence qui contiennent des contradictions dans les jugements rendus. La législation semble axée sur un volet plutôt sécuritaire que les organisations de défense des droits des femmes continuent à réclamer son changement et les politiques publiques tendent moins à s'interroger sur l'origine du phénomène de la violence qu'à se concentrer sur les modalités de sa répression.

[1014] Loi n° 27-14 du 25 août 2016 relative à la lutte contre la traite des êtres humains. Dahir n° 1-16-127 du 25 août 2016 portant promulgation de la loi n° 27-14

Enfin, sur la base de nos données, nous pouvons constater que les effets attendus de la loi 103-13 devraient être clairement et explicitement définis par les politiques et donner lieu à l'élaboration d'une stratégie d'action. D'ailleurs, on se demande si le législateur n'a pas omis intentionnellement de mettre l'emphase sur les effets afin d'éviter le plus possible des débats politiques. Nous pouvons en conclure que le législateur s'est cantonné dans des effets plutôt généraux pour des raisons politiques. Donc, la discussion des effets des mesures légales concernant la protection des victimes d'actes de violence est entièrement omise et tous les efforts se concentrent sur les mesures à prendre sans prévoir leur impact. Par conséquent, les acteurs et actrices impliqués-es dans le processus de la lutte contre la violence poursuivent clairement des objectifs différents. En fait, l'élaboration insuffisante des objectifs poursuivis empêche une articulation cohérente entre les mesures préconisées et les effets attendus. D'un point de vue législatif, seuls des objectifs clairs permettent de vérifier par la suite le succès d'une stratégie d'action. Cependant, dans une procédure législative ou judiciaire entamée, les acteurs démontrent qu'ils ont pris conscience du problème sans exprimer leur désir sur les effets voulus. En conclusion, ces buts inconnus laissent la marge à une certaine convergence d'opinions et d'intérêts.

2.1.1.2 L'ineffectivité de la procédure pénale

Le Code de procédure pénale marocain prévoit plusieurs mesures de protection[1015] qui peuvent être déployées en vue d'assurer la sécurité des victimes et des témoins d'actes de violence. Il prévoit aussi le droit de la plaignante d'un acte de violence d'être informée de sa procédure judiciaire et de son suivi. La représentation légale par un avocat ou par une organisation dûment constituée, telle qu'une organisation de défense des droits des femmes, augmente la possibilité d'un résultat positif et d'une réparation. Cependant, ces mesures ne sont malheureusement pas mises en œuvre dans la pratique dans les cas de violence à l'égard des femmes[1016]. Et même si le Code de procédure pénale n'aborde que brièvement la question de la protection contre la violence[1017], il accorde au Ministère public un large

[1015] Articles 161 et 162 du code de la procédure pénale.
[1016] Letter from Human Rights Watch to the Government of Morocco on Domestic Violence Law Reforms. En ligne : https://www.hrw.org/news/2016/02/15/letter-human-rights-watch-government-morocco-domesticviolence-law-reforms
[1017] Art. 82-5 du Code de procédure pénale.

pouvoir discrétionnaire pour prendre toutes les mesures supplémentaires qu'il juge appropriées à la situation et adaptées à la victime en fonction des circonstances individuelles du cas de violence. Ainsi, malgré une protection apparente dans le droit, les normes sont interprétées et appliquées d'une manière défavorable pour ces femmes. A cet égard, la législation pénale, destinée à la protection des victimes de violence, souffre, néanmoins, de l'absence de modalités procédurales en la matière lors du procès, ce qui impose la nécessité d'une révision des dispositions de cette législation.

Par ailleurs, l'effectivité du droit du travail est, à son tour, particulièrement affectée par les controverses qui marquent ce domaine juridique et l'empêchent d'atteindre son objectif. Quels sont, donc, les enjeux qui mettent en cause l'effectivité du droit du travail ? S'agit-il d'une méconnaissance de ses dispositions et l'application inexacte par ses usagers ?

2.1.2 Examen des freins contenus dans le Code du travail marocain

Pour mieux cerner la spécificité du droit du travail, il importe de situer cette discipline dans son contexte juridique et de dégager ses propres mécanismes et règles. Étant le reflet du système politique, le droit du travail n'est pas entièrement autonome, il souffre de limites dans ses sources, dans sa technique et dans son champ d'application. Ainsi, la place des droits sociaux des travailleuses dans le monde du travail est une affaire d'État. Dans le droit du travail, la responsabilité civile de tout acte de violence incombe à l'employeur au sein de son entreprise, il est ainsi responsable non seulement du dommage qu'il cause par son propre fait mais encore de celui qui est causé par le fait de ses employés[1018]. Garant de ses employés, il ne peut s'en décharger en prouvant qu'il n'a pas commis de faute.

Dans la même optique, le droit du travail est étroitement lié aux procédures judiciaires qui concernent les litiges relatifs aux actes de violence dont sont victimes les salariées. Dans ce cadre, le droit du travail détermine avec précision toutes les règles procédurales applicables et les différentes instances concernées lors de la perpétration d'un acte de violence, toutefois, malgré les nombreuses réformes apportées, sa portée reste jusqu'à présent théorique. Ainsi, le droit applicable à la lutte contre la violence à l'égard des femmes en milieu du travail ne peut se réduire à l'élaboration d'un ensemble de textes

[1018] Article 845 alinéa 3 du D.O.C.

juridiques minutieusement libellés. Son effectivité est appréciée, en effet, en fonction de sa mise en œuvre concrète. Malgré la codification du droit du travail, il est néanmoins régi par le droit civil qui peut être utilisé pour combler les lacunes de cette législation spécifique en matière de travail pour une situation qui n'est pas expressément prévue. Il « joue[rait] un rôle proprement supplétif à défaut de portée expresse ou implicite du Code du travail »[1019]. Il y a donc une interaction et une complémentarité entre le droit civil et le droit du travail dès lors qu'une pertinence d'accès aux lois ayant une vocation de protection en matière de travail l'exige. Cette ambivalence pourrait avoir des effets concrets sur les droits de certaines catégories de travailleuses[1020] qui ne rentrent pas complètement dans le champ du droit du travail. Ainsi, par exemple, dans le processus des réformes du droit du travail, une loi a été promulguée incluant des clauses sur la protection ainsi que des mesures de prévention et de sanction des actes de violence à l'égard des employées domestiques[1021]. Toutefois, malgré ce progrès, cette loi ne fait pas l'unanimité car elle n'assure pas une protection optimale contre la violence à l'encontre de cette catégorie d'employées[1022] et souffre de plusieurs limites. Pour combler cette lacune, la loi 19-12 institue l'obligation de l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires afin de préserver la dignité des travailleuses domestiques et de garantir leur protection et leur sécurité via la couverture médicale et sociale auprès de la CNSS[1023]. De ce fait, en comblant le vide juridique concernant l'organisation du secteur de l'emploi domestique, on le transforme d'une

---

[1019] Pierre Verge, « Vision d'une révision du Code du travail » (1979) 20 : 4, C de D 901, à la p 906.

[1020] **Graciela Barrère et Guylaine Vallée. L'interaction entre le droit civil et le droit du travail et ses effets pratiques sur le travail atypique : le rôle du contrat dans l'accès aux régimes de protection des travailleurs. (2015) 61:2, McGill LJ 333, à la p. 346. En ligne :**

https://lawjournal.mcgill.ca/wp-content/uploads/pdf/89223-Article__3___Barrn_re_et_Valln_e.pdf

[1021] Dahir no 1-16-121 du 10 août 2016 portant promulgation de la Loi 19-12 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleurs.es domestiques, Bulletin officiel no 6610 du 5/10/2017. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/105362/128832/F-1170153818/MAR-105362.pdf

[1022] Décret n° 2-17-356 du 27 septembre 2017 complétant la liste des travaux des travailleuses et travailleurs domestiques âgés entre 16 à 18 ans. « Décret sur le travail des domestiques : les mineures sont-elles vraiment protégées ? » TelQuel, 03 août 2017. En ligne : http://telquel.ma/2017/08/03/decret-travailleurs-domestiques-les-mineures-vraiment-protegees_1556312

[1023] Dahir no 1-16-121 du 10 août 2016 portant promulgation de la loi no 19-12 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleurs.es domestiques, *supra* note 1001.

activité informelle à une activité formelle. Cependant, cette loi suscite beaucoup de débats et de critiques, dans la mesure où l'inspection du travail ne peut se faire légalement dans les foyers, sans une réclamation émanant des victimes auprès des inspecteurs/inspectrices de travail qui pourrait éventuellement enclencher une procédure juridique. Cela limite significativement la protection des employées domestiques parce qu'il est difficile d'apporter la preuve en vue d'appuyer la réclamation des victimes de certains mauvais traitements, comme le harcèlement moral et/ou sexuel. En outre, ces victimes de maltraitance s'enferment souvent dans le silence à cause du contexte d'insécurité et de précarité de l'emploi. Par conséquent, celles qui déposent des réclamations sont en nombre limité par rapport au nombre réel des travailleuses travaillant dans des conditions indignes. De surcroît, la loi 19-12 ne s'applique pas aux employées domestiques non-ressortissantes du Maroc, et leur cas est soumis au Code du travail. Or, le Code du travail précise clairement que « les conditions d'emploi et de travail des employées de maison qui sont liées au maître de maison par une relation de travail sont fixées par une loi spéciale »[1024]. Cette exclusion des employées domestiques étrangères constitue une entorse au principe de l'égalité de traitement et partant de la protection de leurs droits, tel que souscrit par le Maroc dans le cadre juridique de l'Organisation internationale du travail et de la Convention internationale pour la protection des droits des travailleurs migrants[1025]. Ainsi, il est difficile d'assurer l'effectivité du droit, car les tribunaux ne disposent pas d'une législation claire soutenant la mise en œuvre formelle du Code du travail et ses recours.

Partant de ces données, on se pose des questions sur les priorités qui ont guidé les choix du législateur dans l'élaboration du droit du travail. Par ailleurs, la recherche de l'effectivité des dispositions juridiques encadrant la lutte contre la violence à l'égard des femmes en milieu de travail a mené à l'élaboration de mécanismes procéduraux incomplets. Plus largement, le droit marocain ne s'est pas inspiré des concepts du droit international dans l'appréhension de phénomènes de violence complexes et enchevêtrés selon lesquels les États devraient condamner la violence à l'égard des femmes et ne pas invoquer de

[1024] Loi 19-12 du 10 août 2016 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleurs.es domestiques, 2017, art. 4.
[1025] Convention internationale pour la protection des droits des travailleurs migrants, New York, 18 décembre 1990. En ligne : https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers

considérations de coutume, de tradition ou de religion pour se soustraire à l'obligation de l'éliminer. Et, à cet effet, la législation nationale pénale, civile et du travail devrait prévoir des sanctions pour punir et réparer les torts causés aux femmes victimes d'actes de violence[1026].

Comme les autres États, l'État marocain est invité à revoir, évaluer et réviser périodiquement ses lois, codes et procédures, en droit pénal, en droit civil et en droit du travail dans le cadre de son système juridique national afin de s'assurer de leur valeur et de leur efficacité pour éliminer tous les actes de violence contre les femmes[1027].

Toutes ces omissions constituent les zones d'ombre dans le domaine juridique de la lutte contre la violence à l'encontre des femmes. Ainsi, les dispositions du Code de travail souffrent d'une grande imprécision qui est problématique dès lors qu'elle concerne la délimitation de l'objectif à atteindre, à savoir, la suppression de la violence pour un travail décent dans le respect de la dignité. Il ne donne pas une définition élargie à la notion de violence dans le monde du travail. Il s'est simplement contenté d'exposer les règles relatives aux obligations des parties, employeur et salariés-es[1028]. Selon la législation, l'employeur est tenu de respecter les règles légales et doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger ses salariés lors de l'exécution de leur travail[1029]. L'efficacité du droit du travail est souvent limitée malgré ses dispositions contraignantes et ses mesures exécutoires répressives, similaires à celles du droit pénal en cas de non-respect[1030]. On évoque ici le problème de l'ineffectivité de ses dispositions qui « paraissent particulièrement exposées à l'ignorance, au refus d'application, dans un espace privé où s'impose souvent le pouvoir sans partage de l'employeur »[1031]. Ainsi, le droit du travail est ineffectif car son application se heurte à plusieurs obstacles qu'il importe de préciser. Quelles sont, donc, les causes réelles de son ineffectivité, l'ineffectivité étant entendue à la

[1026] Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes. 1993, *supra* note 172, à la p. 345 et ss. En ligne : https://www.unodc.org/pdf/compendium/compendium_2006_fr_part_03_03.pdf
[1027] *Ibid.,* à la p. 349.
[1028] Code du travail, article 20 et suivants, *supra* note 580
[1029] Code du travail, article 24, *ibid.*
[1030] Code du travail, art. 139 – 142, *ibid.*
[1031] Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, Droit du travail, Précis Dalloz, 22e éd., Hachette, Paris 2004, à la p. 60 ; George Borenfreund, Le droit du travail en mal de transparence, Droit social, 1996, à la p. 461 ; Thiennot Grumbach, Le simple et le complexe dans le droit du travail, Droit social, 2003, à la p. 48.

fois dans le sens de lenteur d'application législative et de défaut d'effets ? Ces causes peuvent être de nature légale, administrative ou judiciaire.

2.1.2.1 Les causes légales d'ineffectivité du droit du travail en matière de lutte contre la violence

Les causes d'ineffectivité du droit du travail ont été paradoxalement générées par le libellé lui-même de la législation dans la mesure où plusieurs règles juridiques dans le droit du travail exigent l'existence d'un certain effectif dans l'entreprise pour être appliquées. Les lois prévoient, par exemple, un nombre de cinquante (50) salariés pour l'institution d'un Comité d'hygiène et de sécurité dans une entreprise[1032], et de dix (10) salariés pour la désignation de représentants du personnel[1033].

Quant à la question de la violence envers les travailleuses, les dispositions législatives n'ont pas abordé les causes profondes de ce fléau au sein de l'entreprise marocaine se limitant à intégrer des mesures préventives dans la loi sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes de façon générale, d'une part. D'autre part, les sanctions pénales prévues à cet effet sont légères et les dommages-intérêts, lorsqu'il y a lieu de les prononcer, sont insignifiants. Il existe donc une faille significative quant à l'efficacité dissuasive ou répressive de la législation en vigueur.

On peut donc affirmer que certaines causes d'ineffectivité du droit du travail à ce sujet dépendent étroitement du choix des mécanismes de divulgation et de la mise en œuvre des textes législatifs qui favorise l'interprétation ou la modification des termes de la législation appliquée. En effet, quelques textes sont parfois désuets, lacunaires, contradictoires ou trop compliqués et se transforment en terreau fertile de l'ineffectivité du droit », comme le note Camby[1034]. Cela révèle que le droit existant doit être clairement connu et que les textes juridiques soient littéralement harmonisés dans leur rédaction en vue d'éliminer toute contradiction dans leur contenu.

[1032] Code du travail, art. 336, *supra* note 580
[1033] Code du travail, art. 430, *ibid.*
[1034] Jean-Pierre Camby, « La sécurité juridique : une exigence juridictionnelle (Observations à propos de l'arrêt du Conseil d'État du 24 mars 2006, Société KPMG) », RDP 2006, n° 5, aux pp. 1169-1177.
En ligne : https://www.labase-lextenso.fr/revue-du-droit-public/RDP2006-5-002

Mais, que les causes d'ineffectivité soient intentionnelles ou non intentionnelles, il n'en demeure pas moins que c'est une réalité dont on doit tenir compte lorsqu'il faut réfléchir à la pertinence du recours au droit pour chercher la réparation d'un cas de violence perpétré à l'encontre d'une travailleuse. De ce fait, la pratique du droit du travail au Maroc compromet le principe de la sécurité juridique en ce sens que les acteurs et actrices qui agissent dans le domaine de la lutte contre la violence au travail ne disposent pas d'une connaissance suffisante des normes applicables. Partant de là, l'objectif de cette étude est de montrer que les autorités publiques et le législateur n'affichent aucun réel intérêt pour la protection des femmes dans le monde du travail. Par ailleurs, si l'ordre juridique marocain est défaillant, c'est bien parce que cette volonté fait indubitablement défaut, sans quoi il aurait été corrigé dans le sens d'une plus grande efficacité que ce soit au niveau de son contenu comme de sa mise en application.

Dès lors, l'articulation entre la problématique de violence à l'égard des femmes, les objectifs visés par le législateur et les moyens d'action choisis pour lutter contre cette violence n'est guère visible. Nous nous posons alors la question de la pertinence du droit du travail, qui est purement théorique, sur le plan pratique. Cependant, une connaissance incomplète de la réalité entrave la capacité à raisonner de manière cohérente pour définir des objectifs clairs.

En général, les acteurs et actrices ont une perception très précise des lacunes dans l'efficacité du cadre juridique pour lutter contre la violence à l'égard des femmes, ce qui met en évidence la nécessité de réduire l'écart significatif entre la législation et la réalité. Les interventions dans le champ législatif expriment jusqu'à présent l'insuffisance du cadre légal et l'insécurité juridique qui en découle ainsi que les problèmes liés à la mise en œuvre. Or, il existe un éventail de textes législatifs obsolètes, dispersés ou présentés de manière fragmentée, sans aucune initiative pour les regrouper dans un cadre cohérent, les réviser et les harmoniser. Cette situation crée de la confusion et de l'ambiguïté quant au statut juridique des divers textes.

En conclusion, l'effectivité du droit du travail ne doit pas résider seulement dans le caractère impératif de ses prescriptions mais, doit également être effectivement dissuasif en qualifiant la violence de comportement inacceptable et en lui imposant des sanctions.

Ceci étant, l'évaluation de l'efficacité du droit ne se limite pas à l'effectivité de ses règles, mais aussi à l'observation de son impact étendu sur les actions et perceptions courantes des acteurs et actrices intervenant dans le processus de la lutte contre la violence à l'égard des travailleuses.

2.1.2.2 Les causes judiciaires de l'ineffectivité du droit

Le droit du travail connaît aussi des freins procéduraux qui l'empêchent d'être effectif. Ainsi, depuis la réforme judiciaire[1035] au Maroc, les litiges du travail ont été pendant longtemps portés devant une juridiction de droit commun qui connaît de tous les litiges avant de commencer à être soumis à un tribunal de première instance spécialisé qui est compétent en droit du travail et en droit de la sécurité sociale. Cette transition entre les juridictions génère de sérieuses conséquences quant à la garantie des droits des salariées. La lenteur et l'ignorance des procédures judiciaires, le coût engendré par l'éloignement du tribunal dès qu'il s'agit de procédures au niveau rural, le risque de perte de revenu dû aux absences répétées au travail pour assister aux audiences sont des facteurs qui poussent les victimes de la violence vers l'abandon des procédures entamées. La législation sur la violence à l'égard des femmes est appliquée de manière uniforme par le système judiciaire, sans tenir compte de l'intersectionnalité des facteurs qui contribuent à leur vulnérabilité, ni des chevauchements ou interactions entre les différentes formes de violence qu'elles subissent simultanément. Aussi est-il toujours déconcertant d'entendre les organisations féministes s'inquiéter au sujet des délais qui minent la confiance des victimes de violence dans l'administration de la justice. De même, les services de poursuite, qu'il s'agisse de la police, du ministère public ou de l'appareil judiciaire en général ne disposent pas d'un processus rapide et efficace pour traiter les affaires de violence à l'égard des femmes, en rendant encore plus complexe les procédures juridiques en exigeant la présence de témoins attestant de la violence subie. Il y a eu certes un timide changement avec la création au sein du tribunal d'un service spécialisé en la matière mais il y a beaucoup de travail à faire pour conscientiser toute la société. Il est essentiel d'adopter un raisonnement rationnel lors de l'élaboration de la législation afin de garantir les principes de protection des travailleuses,

[1035] Dahir portant loi n° 1-74-338 du 15 juillet 1974 fixant l'organisation judiciaire du Maroc. B.O. n°. 5978. P. 2074.

néanmoins, « ce contrôle juridictionnel de rationalité reste très superficiel et laisse au législateur une très grande marge d'appréciation »[1036]. Cette faiblesse du contrôle juridictionnel et le pouvoir discrétionnaire du législateur ouvrent la voie à des interprétations opportunistes dans la pratique et la théorie du droit, qui éloignent des objectifs fondamentaux de la protection des travailleuses contre la violence.

En définitive, la législation visant à lutter contre la violence à l'égard des femmes cherche à répondre aux normes de la réalité, mais elle ne trouve pas de soutien pratique chez les acteurs et actrices concernés-es. Cet état des choses reflète l'existence du fossé entre le droit et la réalité qui se traduit dans la diversité de l'application selon les tribunaux, application non conforme au droit pour tenir compte de l'évolution de la société notamment. En effet, la responsabilité de la non-application de la législation et de son ineffectivité incombe aux autorités chargées de son contrôle ainsi qu'au système judiciaire compétent chargé de sanctionner les actes de violence. Cette défaillance au Maroc s'explique par l'ingérence du pouvoir politique dans le fonctionnement du système judiciaire, ce qui remet en cause le principe de l'indépendance de la justice, et par l'absence de formation du corps judiciaire. Il ne fait pas de doute que le rôle imparti aux fonctionnaires de la justice requiert des qualifications juridiques leur permettant de maîtriser les cas d'espèce de la violence à l'égard des femmes et de leur appliquer les règles de droit appropriées. Mais, dans la pratique, l'on constate que certains fonctionnaires, en se basant uniquement sur la formation juridique générale et théorique qu'ils possèdent, n'arrivent pas à régler des litiges de violence selon les normes établies. Ce problème engendre des effets inattendus qui s'illustrent dans des décisions de justice non motivées ou des jugements comportant des motifs contradictoires, sans rapport avec le dispositif tels qu'en témoignent les cas de jurisprudence déjà examinés.

2.1.2.3 Les causes administratives d'ineffectivité

L'intervention de l'État dans l'élaboration des normes régissant les relations du travail, ainsi que la mise en place d'une inspection du travail pour contrôler les entreprises, mettent

[1036] Charles-Albert Morand, Le droit néo-moderne des politiques publiques, Coll. '' Droit et Société '', Paris, 1999, à la p. 110.

en évidence la dualité juridique du droit du travail qui complète le droit public et interfère avec le droit privé.

Cette situation juridique laisse entrevoir que la condition juridique du monde du travail demeure - en l'absence de volonté politique contraire - un objet partagé entre droit privé et droit public. La mesure de l'effectivité du Code du travail reposerait alors sur la capacité des acteurs administratifs, notamment les inspecteurs du travail à faire respecter les normes établies. Or, les inspecteurs de travail sont souvent dépourvus de la formation ou de l'expérience nécessaires pour identifier et combattre la violence et le harcèlement, fondés sur le genre, ce qui peut avoir pour effet de rendre le problème invisible pour eux sur le lieu de travail.

La mise en place d'actions de formation adaptées en matière de lutte contre la violence est une suggestion qui est revenue très régulièrement dans les échanges avec nos intervenants-es, formulée soit de manière générale concernant l'ensemble des acteurs qui gèrent les situations de violence à l'égard des femmes au travail, soit plus particulièrement la catégorie d'acteurs clés qui sont les inspecteurs de travail. L'ineffectivité du droit trouve donc principalement sa source dans l'ignorance, l'inobservation ou le contournement des règles de droit, légales ou réglementaires, par les différentes catégories d'usagers que ce soit par les services administratifs de l'entreprise ou les auxiliaires de justice. D'ailleurs, il faut noter qu'au moment de l'adoption de la loi contre la violence faite aux femmes, le législateur a mis l'accent sur la nécessité de la formation en la qualifiant d'essentielle pour une mise en œuvre effective de la loi. Et malgré ce constat, les choses peinent à avancer.

En milieu professionnel, quand l'activité législative ralentit, l'employeur et les représentants des travailleurs se réfèrent souvent à la convention collective, qui peut contenir des dispositions plus avantageuses que celles des lois et règlements établis, conformes aux règles d'ordre public applicables aux entreprises, pour la protection des travailleuses et l'élimination de la violence. Cependant, ces conventions peuvent parfois reproduire les clauses archaïques et inadaptées.

Par ailleurs, le processus législatif entourant les règles juridiques de lutte contre la violence à l'égard des femmes montre des divergences dans les intérêts et les actions des acteurs et actrices impliqués-es. Le législateur n'a pas toujours pris en compte toutes les variables

nécessaires pour assurer l'acceptation de la législation par tous les intervenants-es. Cette approche souligne la nécessité d'inciter la majorité des acteurs politiques et juridiques à examiner les textes législatifs de manière transparente et à proposer des modifications judicieuses.

Mais, au-delà de la législation et des politiques publiques, les mentalités résistent aux changements et aux efforts fournis en vue d'augmenter le taux de protection des femmes, car l'évolution du droit n'accompagne malheureusement pas l'évolution des mentalités et plusieurs catégories de femmes continuent de faire l'objet de violence intersectionnelle.

2.2 Freins extra-juridiques à l'effectivité du droit encadrant la lutte contre la violence

Dans le cadre de l'approche multidisciplinaire qui caractérise notre recherche, les objectifs de la législation dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes en milieu de travail comprennent également l'implication d'acteurs et actrices non juridiques. Notre analyse met en évidence le débat réel qui émerge entre les acteurs juridiques et non juridiques impliqués dans la lutte contre la violence, lorsqu'ils sont confrontés à la question des objectifs des mesures à prendre pour remédier à ce problème. Comme nous avons vu l'existence des freins juridiques à la réalisation des objectifs tracés, il existe aussi, de toute évidence, de nombreux facteurs extra-juridiques qui trouvent leur fondement en dehors des textes législatifs. Certains sont d'ordre politique, d'autres sont d'ordre socio-culturel dus au manque d'information sur les droits des femmes ou, le cas échéant, à la résistance de certains segments de la société à l'application de ces droits qui sont spécifiquement dédiés aux femmes. Par conséquent, les facteurs extra-juridiques méritent certes d'être explorés, quoique notre étude porte principalement sur les facteurs juridiques.

2.2.1 La dimension culturelle, obstacle à l'effectivité du droit encadrant la lutte contre la violence à l'égard des femmes en milieu de travail

Malgré les différences au niveau de la formation, des expériences et des parcours professionnels, les intervenants-es se comportent avec les victimes de violence comme un groupe homogène partageant des besoins similaires. Or, leur rapport à la violence diffère selon leurs positions sociales, leur statut dans le système social et des marginalisations

auxquelles elles sont confrontées, donc, le droit ne peut leur être appliqué de manière uniforme. En plus des témoignages collectés, la littérature dévoile l'enchevêtrement des formes de violence qui amplifie la vulnérabilité des travailleuses, par exemple, les employées domestiques subissent l'intersectionnalité de trois formes de violence, l'une fondée sur le genre, l'autre basée sur la classe sociale et la troisième se concrétise dans leur invisibilisation. Ainsi, le travail domestique n'a pas le même statut que les autres sortes de travail en raison des représentations sociales mais aussi des institutions étatiques intervenant dans la gestion de ce genre d'emploi. Une grande majorité de ces employées sont non seulement ainsi exposées à la violence mais font également face à des barrières sociales en matière d'accès au droit. La protection de leurs droits, reste une mission difficile malgré l'adoption de la loi n° 19-12 fixant les conditions de leur travail et emploi[1037].

Le concept de culture est une composante essentielle de l'analyse féministe dans de nombreux cas judiciaires[1038]. MacKinnon a développé l'idée que la violence et le harcèlement dans le monde du travail[1039] est largement influencée par la culture. Celle-ci conditionne les actions et le mode de pensée des femmes appartenant à un même système culturel, un « système cohérent où les pratiques, les traditions, les usages religieux, etc. donnent sens aux conduites »[1040]. D'entrée de jeu, le rapport à la culture, devient une des problématiques suscitant beaucoup de réflexions dans la recherche féministe sur le sujet de la violence. La culture justifie l'impact des conceptions identitaires archaïques sur des groupes de femmes, ainsi que le rôle des discours et des pratiques sociales dans la production et la légitimation de la violence dans la société, si ancrées dans les mentalités

[1037] Loi n° 19-12 du 10 août 2016 (effective à partir d'octobre 2018) fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses domestiques

[1038] Gregory Bligh, « Du réalisme juridique à l'intersectionnalité. Une affaire de juristes », *La Revue des droits de l'homme*, 19 | 2021. En ligne : http://journals.openedition.org/revdh/11549

[1039] Catherine A. Mackinnon, Sexual Harassment of Working Women: *supra* note 63.

[1040] **Lila Abu-Lughod. Writing Against Culture, cité par Hourya Bentouhami-Molino, Race, cultures, identités. Une approche féministe et postcoloniale, 1991, Paris, Presses universitaires de France, coll. Philosophies, 2015, à la p. 152. En ligne :** https://www.researchgate.net/publication/303957101_Hourya_Bentouhami-Molino_Race_cultures_identites_Une_approche_feministe_et_postcoloniale_Paris_Presses_universitaires_de_France_coll_Philosophies_2015_172_p**.**

qu'elles sont reproduites par les institutions politiques censées prendre en charge la protection des femmes vulnérables.

Dans le cadre de ce travail, l'emphase est mise sur la perception du phénomène de la violence qui peut exister chez des femmes et le discours culturel spécifique.

L'analyse et la lecture de la violence dans les espaces publics va ressortir des intersections et influences mutuelles de la société et du genre qui sont profondes et multiples. Certes, l'espace est un reflet sur la manière dont le genre est construit. […], mais chacun des deux est profondément impliqué dans la construction de l'autre[1041].

Fatima Sadiqi, quant à elle, définit le concept de culture comme suit :

> La culture peut être définie de manière large comme un système de pratiques, de rituels, de croyances et de valeurs ayant un impact significatif sur la vie sociale au sein d'une communauté. Toutes les cultures contrôlent leurs membres, mais elles diffèrent par le degré de contrôle qu'elles imposent aux individus. La force de ce contrôle vient du fait qu'il est canalisé à travers de puissants composants culturels qui régulent de près le comportement et la vie des hommes et des femmes à travers la mise en place de puissantes institutions sociales. Certaines composantes, comme entre autres, l'histoire, la géographie, l'organisation sociale, le statut économique et système politique, etc. ont un impact direct sur la perception du genre[1042].

Malgré l'évolution du statut des femmes dans la société marocaine, la violence à leur égard dans le monde du travail trouve ses origines dans des prémices historiques, culturelles et religieuses. Elle combine la violence institutionnelle, les attitudes, les comportements et les préjugés sociaux dans un ensemble enchevêtré de structures et de relations, et, plus particulièrement, en termes d'interaction entre eux, qui renforcent les stéréotypes et pérennisent des formes de violence intentionnelles envers des groupes de femmes en fonction de leur identité (sexe, race, classe économique, statut social, origine nationale, etc.)[1043]. Qu'elle soit privée ou publique, la violence est un outil de contrôle qui

---

[1041] Armand Frémont, la région espace vécu, Éd. Flammarion, 1999, aux pp. 88-96.
[1042] Fatima Sadiqi, Women, Gender and Language in Morocco, Leiden and Boston, MA: Brill, 2006, à la p.165. En ligne : https://www.researchgate.net/publication/337593062_Statut_de_la_femme_marocaine_a_l%27epreuve_de_l%27espace_et_du_droit
[1043] Upadhyay Narayan. « Dislocating cultures. Identities, traditions and third world feminism. » Routlege. 1997, à la p. 50.

devient légitime pour son auteur et même pour celle qui la subit, l'endurant comme une fatalité[1044]. Devant l'absence de réaction des politiques publiques au sujet de leur protection, les femmes ont banalisé et normalisé la violence à leur égard dans un monde du travail, marqué par les frontières physiques et politiques et la violence qu'elles traversent chaque jour pour survivre. Elles sont ainsi victimes de la persistance du rôle des coutumes et du droit musulman dans leur contexte social, culturel et religieux - malgré les progrès théoriques dans les textes sur le statut de la femme - des facteurs qui peuvent exacerber ou autrement influer sur la nature de la violence à laquelle sont confrontées les femmes et constituer des limites à l'effectivité du droit pour la lutte contre la violence envers certains groupes de travailleuses. La violence est donc légitimée et normalisée par le discours patriarcal et religieux et donc intériorisée et acceptée par les victimes. À travers les pratiques véhiculées par les normes sociales, certains cas de violence à l'égard des femmes continuent d'être traités par le biais de procédures et de mesures de droit coutumier et/ou religieux (la Chari'a) en dehors du système judiciaire formel. Les organisations féministes marocaines militent pour remettre en question ces normes sociales archaïques, profondément enracinées dans les attitudes et les comportements et manifestent l'ambition de transformer la société, ou pour le moins d'en influencer les évolutions en matière sociale et culturelle des droits des femmes. Grâce à leurs mobilisations pour la lutte contre la violence faite aux femmes et l'écho médiatique de certaines affaires tragiques, les féministes ont rendu problématique ce qui était considéré comme banal et ont donné au phénomène de violence une visibilité accrue. Leur intervention a pour objectif de sensibiliser les femmes à leur droit à la protection en les mettant face à leurs propres réalités et en examinant de près les mécanismes par lesquels le système patriarcal agit sur toutes les dimensions de leur vie et les laisse accepter et interner la violence. Elles attendent des nouveaux textes de loi en matière de lutte contre les formes de violence un effet persuasif quant à son caractère inacceptable et une rapidité dans l'évolution des mentalités des personnes qui n'ont pas encore intégré dans leurs comportements les effets de violence sur la vie des femmes actives. La promulgation de la loi 103-13 a été un message fort adressé à la société tout entière, visant à changer les attitudes et à instaurer la prévention des actes

[1044] Norbert Elias. La Civilisation des mœurs. Collection Sciences sociales Agora, 2003, Éd. Pocket, Paris, 512 p.

de violence. Il est, toutefois, clair que la décision du législateur ne dépend pas de l'évolution des mentalités. Certes, cette loi est importante, mais, il faut rappeler que « les comportements qu'on entend proscrire ne sont pas perçus comme illégitimes par l'opinion publique dominante »[1045] et la loi ne favoriserait pas obligatoirement la prise de conscience des comportements inappropriés.

Selon Benhadjoudja, la violence est réduite à une question culturelle[1046]. À ce propos, Volpp note que les mêmes actes de violence ont des interprétations différentes selon l'agresseur et la victime[1047] et en formulant un recours juridique contre l'auteur de l'acte de violence, l'admission de facteurs culturels ne devrait pas fonctionner comme un argument réducteur du comportement de cet individu, mettant la culture au centre des interprétations[1048]. Dans ce cas, les auteurs associent culture et violence, une vision selon laquelle les agresseurs et les victimes des actes de violence seraient préconditionnés par une culture fixe, transmise à travers les générations[1049]. Ainsi, la violence, « quelle que soit la forme de son expression, demeure un fait social total car elle est toujours enchâssée dans d'autres faits sociaux (politique, religieux, économique, social etc.) » [1050], à partir d'une culture partagée dont la perception est étroitement liée aux normes de référence en usage communément admises[1051].

En dégageant la croyance patriarcale et rigide à l'égard des femmes selon laquelle celles-ci sont responsables de la violence qu'elles subissent, il sera plus aisé, grâce à une approche d'autonomisation qu'offre la pensée féministe intersectionnelle, de les aider à évacuer ces pensées et à évaluer les conséquences sur elles-mêmes. À partir de ce

---

[1045] Danièle Lochak. Postface : Le droit face aux violences sexuelles et/ou sexistes. *Supra* note 766, à la p. 4.
[1046] Leila Benhadjoudja, « De la recherche sur les féminismes musulmans : enjeux de racisation et de positionnement ». Dans Naima Hamrouni et Chantal Maillé (Dir.) « Le sujet féminisme est-il blanc? Femmes racisées et recherche féministe ». Éd. du remue-ménage, (2018) 37 : 1, aux pp. 176–178. En ligne : https://www.erudit.org/fr/revues/ps/2018-v37-n1-ps03454/1043586ar/
Leila Benhadjoudja, « Les femmes musulmanes peuvent-elles parler ? » Anthropologie et société. (2018) 42 : 1, aux pp. 113 à 133.
[1047] Leti Volpp. (Mis)Identifying Culture: Asian Women and the Cultural Defense, Harvard Women's Law Journal (1994) 17, à la p. 95. En ligne : https://lawcat.berkeley.edu/record/1115068?ln=en
[1048] *Ibid.*
[1049] *Ibid,* à la p. 96.
[1050] Pierre Clastres. Archéologie de la violence. La guerre dans les sociétés primitives, La Tour d'Aigues, L'Aube. 1977 ; Mondher Kilani. Guerre et sacrifice. La violence extrême, Paris, PUF 2006
[1051] Abderrahmane Moussaoui, Violence. Anthropen. Université Lyon 2 et LADEC, France. 2019-12-19, a la p. 3. En ligne: https://doi.org/10.17184/eac.anthropen.123

sentiment de culpabilité, certaines femmes normalisent la violence en recourant à la religion et à la tradition dont l'une des sources de légitimation est une lecture sexiste de quelques passages du Coran[1052] afin de justifier la violence[1053]. D'autres la dénoncent explicitement comme contraire aux enseignements islamiques[1054]. Pourtant, durant toutes nos entrevues, le facteur « religion » n'a jamais été mentionné explicitement, ni intégré comme l'un des indicateurs sociaux qui favorise le phénomène de la violence à l'égard des femmes. Nous avons ressenti que la question de la religion était souvent évitée, un sujet délicat à aborder même s'il est crucial à considérer comme l'un des facteurs contribuant à la violence envers les femmes. Une telle lecture pose un défi d'interprétation fondamental pour toute chercheure féministe qui se veut respectueuse des droits des femmes et en quête de leur protection. Par conséquent, les statuts et rôles attribués aux femmes au sein de l'entreprise marocaine sont façonnés par une structure complexe impliquant des influences religieuses et culturelles, des représentations sociales ainsi que des rapports et dynamiques de pouvoir dans le milieu professionnel[1055].

Par ailleurs, le corps judiciaire est bien pleinement conscient des multiples facettes de la violence à l'égard des femmes, souvent associées à des préjugés et comportements prédominants dans le monde du travail. Ces attitudes causent un certain nombre de freins qui sapent l'accès effectif des femmes à la justice pour une demande de réparation en cas d'actes de violence et entrave la réalisation d'une société équitable où les femmes pourraient vivre et travailler dans la dignité.

[1052] Verset coranique (Ayate) 34, chapitre (Sourate) 4 « Al Nissa » (les femmes) et verset coranique 228 dans le chapitre 2 « Al Baqarah » (la vache).

[1053] Rojan Afrouz, Beth R., Crisp, & Ann Taket, (Seeking help in domestic violence among Muslim women in Muslim-majority and non-Muslim-majority countries : A literature review. *Trauma, Violence, & Abuse***,** 2018, aux pp. 1-16. En ligne : https://doi.org/10.1177/1524838018781102. Nawal H. Ammar, Wife Battery in Islam: A Comprehensive Understanding of Interpretations, Violence Against Women (2007) 13 : 5, à la p.: 516.
En ligne : https://niwaplibrary.wcl.american.edu/wp-content/uploads/2015/CULT-Tool-BatteryinIslam.pdf

[1054] Nafisseh Ghafournia, Muslim women and domestic violence : Developing a framework for social work practice. *Journal of Religion & Spirituality in social work***,** (2017) ***36 :***1-2, aux pp. 146-163.
En ligne : https://doi.org/10.1080/15426432.2017.1313150

[1055] Rahma Bourqia, Genre et reconfiguration de la société marocaine, dans LE MAROC AU PRÉSENT, aux pp. 293-314, Centre Jacques-Berque, Maktabat al-Maghreb. https://books.openedition.org/cjb/1041

Enfin, l'analyse féministe situe l'usage du droit étatique encadrant la lutte contre la violence envers les femmes comme une pratique patriarcale, en ce sens qu'il demeure partial et paradoxalement genré et, par conséquent, des problèmes subsistent.

2.2.2 La question de preuve et de crédibilité des victimes de violence à l'encontre de l'effectivité du processus judiciaire

A travers notre étude, nous avons constaté que la façon dont les cas de violence à l'égard des femmes sont traités par les acteurs de la justice marocaine impacte directement la confiance des victimes en ce système, ce qui explique leur réticence à coopérer. De plus, le manque de crédibilité et de protection accordées aux victimes tout au long du processus d'enquête et de poursuites les dissuade de dénoncer les actes de violence, par peur de représailles.

Dans sa Recommandation générale sur l'accès des femmes à la justice, le Comité de la CEDEF, examinant les effets des stéréotypes et des préjugés dans le système judiciaire sur les droits des femmes, a constaté que :

> Les stéréotypes et les préjugés sexistes ... entravent l'accès des femmes victimes de violence à la justice dans tous les domaines du droit et peuvent avoir un impact particulier. Ils déforment les perceptions et aboutissent à des décisions fondées sur des croyances et des mythes préconçus plutôt que sur des faits pertinents. Ils affectent également la crédibilité accordée aux témoignages des femmes, en tant que parties et témoins. [...]. Dans tous les domaines du droit, les stéréotypes compromettent l'impartialité et l'intégrité du système judiciaire, ce qui peut à son tour entraîner des erreurs judiciaires, y compris la re-victimisation des plaignantes[1056].

Le comité a appelé l'État à « promouvoir une culture et un environnement social où la justice pour les femmes est considérée à la fois comme légitime et acceptable plutôt que comme cause de violence supplémentaire »[1057]. Il a recommandé aussi d'abolir « les règles de corroboration qui discriminent les femmes témoins et plaignantes en leur demandant de s'acquitter d'une charge de preuve plus lourde que les hommes afin de constater une

[1056] Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Recommandation générale n ° 33: Accès des femmes à la justice, CEDEF / C / GC / 33 (2015), par. 26.
[1057] *Ibid*, au para. 35(d).

infraction ou demander réparation »[1058], comme l'exige la législation et/ou la pratique juridique, ce qui les empêche de poursuivre la procédure. De son côté, Amnesty International a révélé l'impact déjà inquiétant de la violence et du harcèlement sur les femmes et a souligné que la non crédibilité d'une victime est particulièrement inadmissible car les femmes plaignantes n'ont généralement rien à gagner en faisant des allégations de violence[1059]. Pour sa part, l'Assemblée générale des Nations Unies a affirmé que « la crédibilité d'une plaignante dans une affaire de violence doit être comprise comme étant la même que celle d'une plaignante dans toute autre procédure pénale […] »[1060]. Les responsables des poursuites doivent alléger la charge de la preuve en matière de violences faites aux femmes qui pèse sur les victimes autant que possible en enregistrant leur déclaration complète une fois, et en adoptant une approche fondée sur des présomptions[1061] qui entraînent un renversement de la charge de la preuve en faveur de la victime. Une telle réforme est fondamentale, vu les difficultés rencontrées par les femmes pour prouver des actes de violence, notamment ceux qui se produisent dans l'intimité ou qui ont un caractère psychologique. De son côté, le juge devrait accorder une valeur probante au témoignage de la plaignante lorsqu'il n'y a pas d'éléments de preuve, autrement, il minerait la perception de sa fiabilité et la véracité de ses aveux.

Et même quand elles portent plainte, le système de justice se révèle laxiste en raison du fardeau de preuve et de la longueur des procédures. Les victimes de violence se heurtent ainsi à des contraintes institutionnelles et sociales dues à l'existence de lacunes juridiques et politiques et de défaillances dans le système judiciaire qui ne réagit pas rapidement aux plaintes pour des cas violence. Ces différents facteurs compliquent la possibilité pour les femmes victimes de violence de faire valoir leurs droits. Cela se manifeste au niveau du

---

[1058] CEDAW General Recommendation No 33, *supra* note 982, au para. 25(a)(iii).

[1059] **Azmina Dhrodia, « Amnesty International dénonce l'impact inquiétant des violences en ligne à l'égard des femmes », Communiqué de presse du 20/11/2017. En ligne :**

https://www.amnesty.org/fr/latest/press-release/2017/11/amnesty-reveals-alarming-impact-of-online-abuse-against-women/

[1060] Rapport de la 3e Commission (A/65/457) Résolution adoptée par l'Assemblée Générale « Updated Model Strategies and Practical Measures on the Elimination of Violence against Women », 6e session régulière, au para. 15(e), III. Criminal procedure, 31/03/2011. En ligne : https://www.right-docs.org/doc/a-hrc-res-6-30/

[1061] UNODC Handbook, *supra* note 976, aux pp. 80-81.

taux de déclarations des actes de violence et de leur abandon des poursuites au cours du processus judiciaire. Le sous-signalement des cas de violence est dû aussi à l'impossibilité de corroborer leurs plaintes par la présence de témoins ou en raison de la peur ou de la honte, du fait du rôle du système judiciaire qui les traite avec condescendance et mépris remettant en cause leur crédibilité. Ce manque de professionnalisme que les organisations féministes déplorent, se traduit par une méfiance des plaignantes à l'égard du système judiciaire et les pousse souvent à hésiter à y faire recours craignant de ne pas être prises au sérieux.

La protection de la dignité de la victime exige que les preuves soient recueillies d'une manière perceptible par toutes les parties, surtout le tribunal. Cependant, les preuves peuvent ne pas être disponibles dans les procédures judiciaires pour diverses raisons, notamment par manque de connaissances des plaignantes quant à l'importance de ces preuves. D'autres mesures peuvent involontairement compromettre les preuves, telles que le temps écoulé dans la recherche de services ; le manque de personnel formé à la collecte de preuves dans les affaires de violence à l'égard des femmes, mais, aussi la juxtaposition des déclarations de la victime avec celles de l'auteur présumé, sans aucun effort pour rechercher, obtenir et examiner les preuves provenant de témoins, comme les collègues de travail, les connaissances, etc. Le témoignage pourrait mieux mettre en lumière la complexité de l'expérience de la plaignante, un aspect souvent négligé par les tribunaux marocains, ce qui compromet l'efficacité des poursuites[1062].

Lorsqu'elles déposent leur plainte, les victimes mentionnent le motif qu'elles pensent être la cause de l'acte de violence ou de harcèlement mais omettent d'énumérer d'autres motifs qui ont aussi contribué à la perpétration de l'acte. Alors, même s'il apparaît qu'il y a suffisamment de preuves de violence fondée sur un seul motif, il est plus judicieux de traiter le cas en se basant sur tous les motifs qui pourraient être pertinents. Ainsi, l'approche utilisée par les tribunaux marocains pour traiter des affaires de violence est délicate lorsqu'ils établissent qu'il y a suffisamment de preuves pour poursuivre en tenant compte d'un seul motif et pas d'autres. L'affaire est ainsi jugée au tribunal à partir de ce seul motif généralement le plus évident en faisant abstraction d'autres qui sont éventuellement

[1062] International Commission of Jurists, Practitioner's Guide (ICJPG) no.12, *supra* note 873, à la p. 216.

insinués dans la plainte mais ne sont pas examinés de près dans la procédure en justice. C'est ainsi que les tribunaux continuent à perpétuer l'utilisation d'une approche axée sur un seul motif, ce qui empêche la réalisation de la justice équitable et l'effectivité du droit encadrant la lutte contre la violence à l'égard des femmes.

En outre, les faiblesses dans les mécanismes d'application de la législation telles que l'exigence de témoins et de preuves, la possibilité pour la victime de retirer sa plainte et l'impossibilité pour les associations de se constituer partie civile sans l'autorisation des parties concernées, remettent en question sérieusement le sens et l'efficacité de cette législation. Ainsi, les difficultés rencontrées pour prouver l'acte de violence et la lourdeur des pénalités prévues dans la loi 103-13, pour les auteurs des actes de violence, placent la femme sous une pression qui la conduit souvent à renoncer au processus judiciaire. Par conséquent, tous les acteurs soulignent la faible effectivité des lois et le recours limité aux demandes de protection de la part des victimes, ce que les associations féministes imputent à une culture du découragement des femmes vis-à-vis de la justice.

Cela étant, les manifestations de l'ineffectivité du droit sont diverses et la garantie de son effectivité est conditionnée essentiellement par le contrôle de sa mise en œuvre par des autorités politiques en l'absence duquel, le droit n'a plus qu'une portée symbolique. L'autorité chargée d'exercer ce contrôle ne se limite pas à déclarer le texte inapplicable à tel ou tel cas concret, mais peut annuler ou donner lieu à une révision des textes législatifs ou de décisions judiciaires ce qui offre une sécurité juridique.

Dans le même ordre d'idées, le Comité CEDEF a souligné la nécessité pour le Maroc de reconnaître les identités intersectionnelles des femmes victimes d'actes de violence et d'y répondre par des actions spécifiques, y compris par l'adoption et la mise en œuvre de politiques appropriées, pour éliminer toute violence fondée sur ces identités[1063].

[1063] CEDAW General Recommendation No 28, au para. 18.

2.2.3 Les dysfonctionnements institutionnels, les politiques publiques et les facteurs représentationnels empêchant la lutte contre la violence intersectionnelle à l'égard des femmes dans le monde du travail

Le rôle stratégique des politiques publiques dans la prise en compte des facteurs contextuels des travailleuses permet aux différents acteurs de prendre conscience de l'importance d'intégrer l'approche intersectionnelle pour considérer la diversité des femmes et la réception élargie du droit dans le contexte socio-professionnel. Selon les professeurs Aylward, Pothier et Iyer, l'application de l'analyse intersectionnelle est fortement suggérée sachant que les expériences individuelles des femmes sont fondées sur des identités multiples qui s'exposent à plus d'un motif[1064]. Cela permet de fixer les objectifs réels de l'ensemble des textes législatifs, réglementaires et des politiques destinées à la lutte contre la violence car la législation seule ne réglera jamais complètement le fléau de la violence si le législateur ne considère pas toutes les catégories des travailleuses qui la subissent. De même, nous avons vu que les politiques publiques mises en œuvre, même si elles ont des objectifs sensibles au genre, n'adoptent pas l'approche intersectionnelle dans le processus de lutte contre la violence. Une analyse des lois et des politiques à travers le prisme de l'intersectionnalité met en exergue un vide juridique lié à l'absence d'une loi-cadre interdisant toutes les formes de violence intersectionnelles.

En fait, en questionnant la pertinence et l'efficacité des politiques publiques au Maroc, nous constatons, à travers nos données, que les moyens juridiques, administratifs ou politiques mis en œuvre ne permettent pas de produire les effets attendus ni d'atteindre les objectifs assignés, parce qu'ils ne sont pas adaptés à la réalité sociale.

L'évaluation des politiques publiques implique de porter un jugement sur l'incohérence des interventions des institutions publiques et leur écart par rapport aux objectifs visant à éliminer le fléau de la violence basée sur le genre. En effet, les actions stratégiques

[1064] Carol Aylward, « Intersectionality: Crossing the Theoretical and Praxis Divide » (document distribué lors la conférence nationale sur les droits à l'égalité intitulée « Transformer l'avenir des femmes : Droits à l'égalité dans le nouveau centenaire » et présentée par le FAEJ de la côte Ouest, 4 novembre 1999) [inédit]. Diane Pothier, « Connecting Intersecting Grounds of Discrimination to Real People's Real Experiences » (document distribué lors de la conférence nationale sur les droits à l'égalité intitulée « Transformer l'avenir des femmes : Droits à l'égalité dans le nouveau centenaire » présentée par le FAEJ de la côte Ouest, 4 novembre 1999) [inédit]. Nitya Iyer, « Categorical Denials: Equality Rights and the Shaping of Social Identity », *supra* note 337, à la p. 179.

entreprises par les autorités législatives, exécutives ou judiciaires ne sont pas coordonnées pour réduire le phénomène de violence à l'égard des femmes dans le monde du travail.

L'objectif de la mise en place des politiques publiques est de fournir aux institutions les outils nécessaires pour rendre leur action plus efficace. Cependant, une corrélation entre l'analyse des origines de la violence à l'égard des femmes et leur incorporation dans l'élaboration des politiques publiques semble moins évidente, ce qui engendre des divergences entre les buts établis et les résultats obtenus. En effet, le problème de la violence paraît particulièrement complexe, persistant et résistant dans l'élaboration de politiques publiques et notamment en ce qui concerne la protection des femmes contre la violence en milieu du travail. Il est particulièrement difficile à résoudre, car il est généralement étroitement lié à d'autres questions complexes, à une multitude de facteurs tels que le genre, le statut social, la culture ou l'origine ethnique, etc. que les politiques publiques n'intègrent pas dans leurs études. Il est vrai qu'élaborer simplement des politiques publiques ne suffit pas ; il est tout aussi important d'apprécier leur efficacité autrement dit, le degré auquel elles atteignent leurs objectifs qui est le premier élément du succès d'une politique. De plus, il est essentiel de prendre en considération le contexte dans lequel ces politiques seront adoptées et mises en œuvre, car ce contexte influe sur les résultats obtenus. Effectivement, l'information sur les facteurs contextuels est crucial pour évaluer si une politique appliquée est efficace dans la lutte contre le phénomène de la violence et des programmes mis en place de manière déconnectée des réalités sont peu utiles. Cependant, il semble qu'au Maroc, l'étude d'impact, qui est un élément clef d'une amélioration de la situation, n'est pas encore suffisamment institutionnalisée. L'implantation des politiques publiques souffre d'insuffisance à plusieurs niveaux : étude préalable, démarche, contenu et procédure. Ces insuffisances ne permettent pas d'évaluer les effets directs et indirects des politiques publiques pouvant répondre aux objectifs et altèrent leur rôle de régulation. L'analyse, également, de quelques cas de violence a permis de relever les limites des politiques publiques et de la loi 103-13 ainsi que leurs dysfonctionnements. Ainsi, l'effectivité dépend de la conformité des politiques publiques avec les différentes législations concernées.

En plus d'être lacunaires, les politiques publiques au Maroc s'appuient parfois sur des données fragmentaires et/ou dépassées, alors que ces données varient dans le temps et dans

l'espace. L'analyse des coûts des politiques publiques peut aussi être croisée avec les données pour estimer leur efficience.

En conclusion, malgré la mise en place d'une « commission ad hoc »[1065] et en dépit des avis des institutions nationales et du plaidoyer de la société civile, les politiques publiques, censées assurer la protection des travailleuses, ne jouent pas effectivement leur rôle proactif et préventif et ne respectent pas les standards de la « diligence voulue ». Alors que le gouvernement prône l'approche participative, les politiques publiques sont élaborées sans prise en compte des propositions et des recommandations émises par les différentes parties prenantes, le mouvement féministe et les amendements des groupes parlementaires.

[1065] Conseil consultatif des droits de l'Homme , Commission ad hoc, art. 32 du règlement intérieur. En ligne : https://www.cndh.ma/fr/commissions-ad-hoc/comite-dintegration-transversale-de-lapproche-genre

Conclusion

Il ne saurait s'agir ici à proprement parler de conclure, puisqu'aussi bien ce travail est censé introduire à la recherche. Ou plus exactement, ce n'est pas cette thèse elle-même, mais le débat qu'elle espère amorcer qui fournira leurs bases aux travaux empiriques à venir. Plutôt que de conclure, nous rappelons ici le champ de la réflexion entreprise.

L'objet principal de cette recherche était d'explorer plus en profondeur la problématique de la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail et leurs prises en charge par le droit à partir du point de vue des différents-es acteurs et actrices impliqués-es dans le processus. En analysant leurs discours rationalisant l'exercice de leur rôle dans ce contexte, leur rapport au droit en général et les effets sur les enjeux du droit à la protection, nous avons pu constater la coexistence du monde juridique et du monde social dans le processus de lutte contre la violence.

En effet, à travers des entrevues menées avec les différents-es intervenants-es dans la mise en œuvre des normes juridiques, nous avons collecté et analysé des données qui dévoilent des vérités et des conclusions qui méritent d'être soulevées.
Nous avons constaté l'écart entre la réalité sociale de la violence fondée sur le genre au travail et le rôle du droit, notamment dans le traitement judiciaire des cas de formes de violence multiples ou croisées. Nous avons déduit, en somme, l'existence d'une «multiplicité de formes de violence fondée sur le genre qui se nourrissent, se régénèrent, se métamorphosent et prennent différents visages complexes dont le fondement sexiste reste permanent »[1066]. Ces formes de violence à l'égard des femmes s'articulent autour d'enjeux et de différences de statuts sociaux qui structurent les rapports sociaux[1067].

L'adoption de l'approche intersectionnelle nous a permis de comprendre l'interconnexion des formes de violence qui résultent d'un ou du chevauchement de plusieurs motifs. Ce constat laisse apparaître un portrait paradoxal, plus le droit progresse, plus les formes de

[1066] Martinez, Andréa. Pratiques de réappropriation citoyenne des ouvrières du textile, chapitre 7 dans Femmes, printemps arabes et revendications citoyennes. Éd. Institut de recherche pour le développement (IRD), Collection Objectifs Suds, 2016, aux pp. 207-208. En ligne : https://horizon.documentation.ird.fr/exl-doc/pleins_textes/divers19-06/010067056.pdf#page=74
[1067] *Ibid.*

violence se diversifient. En effet, l'examen des textes juridiques et politiques promulgués pour la lutte contre la violence au cours de la dernière décennie a montré que certaines catégories de femmes, se trouvant aux intersections de différentes formes de violence, sont exclues desdits textes législatifs et politiques. Cela empêche les acteurs et actrices impliqués-es dans le processus de lutte contre la violence de prendre objectivement en charge les cas de victimes de violence faisant partie de ces catégories. Ainsi, à travers une analyse des principaux textes juridiques et institutionnels du Maroc, nous avons identifié que, malgré les réformes réalisées, des textes archaïques comportant une discrimination basée sur le genre subsistent encore et nécessitent des réformes ou amendements pour leur harmonisation avec les engagements internationaux du pays.

En effet, les résultats de notre recherche démontrent que l'entrée en vigueur des dispositions portant sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes a provoqué des changements dans les comportements de certains-es acteurs et actrices impliqués-es dans le traitement des cas de violence. Mais, ceux-ci et celles-ci n'arrivent pas à s'acquitter convenablement de leur responsabilité malgré leur engagement, étant limités-es par un cadre juridique qui ne leur permet pas d'agir effectivement sur les formes de violence. Les modes d'analyse et d'appréhension des textes législatifs encadrant la lutte contre la violence à l'égard des femmes soulèvent des questionnements sur leur sens indéterminé et problématique pour le juriste dans leur application et la réalisation de leur effectivité intrinsèque.

Ce faisant, la pratique judiciaire au Maroc présuppose l'interprétation large, libérale et contextuelle des textes juridiques et une prise en compte de la réalité sociale afin d'y assurer la réalisation légale et effective de la protection de la dignité des femmes et la suppression de la violence à leur égard dans le monde du travail.

La promulgation d'une législation en la matière est certes importante mais elle n'est que la première étape qui nécessite de prévoir, en plus, des mesures d'accompagnement pour garantir sa mise en œuvre effective. Selon nos conclusions, cette législation ne connaît pas encore une application rigoureuse, en tous les cas, dans ses premiers balbutiements, en raison des attitudes du ministère public et des services de justice.

Dès lors, l'obligation de révision des textes de loi devient une priorité centrale pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes. Cette révision doit puiser sa substance dans des cas de jurisprudence et prendre en considération la perception générale et généralisée des acteurs et actrices impliqués-es dans la mise en œuvre du droit. La transformation des politiques, des pratiques et des normes institutionnelles s'impose aussi afin de répondre aux besoins des différents groupes de femmes quant à l'optimisation de leur protection dans le monde du travail. Toutefois, il faut noter que la puissance publique agit parfois de manière non conforme aux règles juridiques établies et compromet ainsi les principes de la séparation des pouvoirs, de la hiérarchie des normes et de l'indépendance du Pouvoir judiciaire. Il ressort donc une dichotomie entre les principes de droit reconnus par la Constitution et la pratique socio-politique marocaine qui traduit l'ineffectivité du droit au Maroc dans le domaine de la lutte contre la violence à l'égard des femmes. Cette ineffectivité du droit s'explique donc par l'affaiblissement constitutionnel. En effet, les dispositions de la Constitution qui réitèrent respectivement la primauté des conventions ratifiées sur le droit interne en imposant le respect de l'identité nationale[1068] et de ses constantes et de ses lois[1069], maintiennent une ambiguïté, des incohérences voire incompatibilités entre les obligations du Maroc au titre du droit international dans le domaine des droits des femmes et la pratique du droit au niveau national.

Cependant, la volonté de l'État reste encore très limitée dans le respect de ses engagements internationaux et dans l'application des règles juridiques en matière de prévention et de lutte contre la violence. Et même lorsque des mesures sont prises, des lacunes importantes subsistent quant aux enjeux intersectionnels auxquels les victimes de violence sont confrontées et qui ne sont pas pris en considération. Dans ce contexte, nous avons déterminé que l'intersectionnalité est pertinente pour remettre en question l'idée d'uniformisation dans l'application du droit que l'État tend à généraliser à l'ensemble de ses citoyennes, sans prendre en compte l'existence d'un nombre multiple d'identités qui caractérisent la société marocaine.

[1068] Constitution de 2011, Préambule, al. 4, *supra* note 491.
[1069] Constitution de 2011, art. 19, al. 1er, *ibid*.

C’est dans ce sens que la présente recherche s'inscrit dans la foulée de la démarche d'intégration et d'appropriation du concept de l'intersectionnalité, plus spécifiquement de l'intervention féministe intersectionnelle dans le processus de lutte contre la violence à l’égard des femmes dans le monde du travail. Cette recherche souligne l’utilité de recourir à un outil de plus pour le plaidoyer des associations féministes et de la société civile et pour l’accompagnement des initiatives législatives, à savoir le concept de l’intersectionnalité. Cet outil aiderait à cerner adéquatement la problématique de la lutte contre toutes les formes de violence à l’égard des femmes et à prendre les mesures appropriées pour y remédier ou l’éradiquer.

Ainsi, la législation n’est pas effectivement appliquée pour résoudre le problème à cause de l’absence d’un effort concerté dans les actions des acteurs et actrices. L'inaction de l'État dans ce contexte crée un environnement qui tolère tacitement d'autres actes de violence. Tout cela concourt à rompre la confiance des victimes de violence dans les pouvoirs publics et la justice.

Par ailleurs, dans un contexte où l’ordre juridique s’entrecroise avec d’autres ordres normatifs, nos résultats de recherche révèlent que les pratiques de certains acteurs intervenant dans la mise en œuvre du droit sont souvent teintées par une résistance au changement, et par conséquent les règles juridiques n’ont pas d’effets sur leurs actions. Cette attitude semble minimiser l’importance du droit et laisse apparaître la pérennité du système du pluralisme juridique qui est à l’œuvre au Maroc. En l’espèce, le fait de saisir les effets des normes juridiques dans le contexte du pluralisme juridique nous permet de capter une réflexion sur l’ineffectivité du droit dans la lutte contre la violence.

Si ces données recueillies doivent alerter de l'ampleur de la violence envers les femmes en milieux de travail marocains, si elles soulignent la relative prise en charge du droit des victimes de violence, elles ne donnent à voir qu'une partie de la réalité de cette violence que peuvent subir certaines femmes actives, et ne montrent pas toute la complexité du phénomène.

La question de l’effectivité du droit n’est pas spécifique seulement aux praticiens du droit. Nous pourrons imaginer cependant que ce droit serait particulièrement exposé à

l'ineffectivité du fait des attitudes des victimes des actes de violence. Mais, cela ne peut être compris qu'en donnant voix à des femmes victimes de violence dans le monde du travail et en légitimant leur prise de parole lui conférant une valeur scientifique. Cela pourrait se faire en se fondant sur la pluralité des profils des victimes, sur la centralité de leurs expériences, de leurs perceptions et leurs sentiments vis-à-vis du système de la justice. Sans doute faudrait-il aussi s'intéresser de plus près aux femmes concernées elles-mêmes. Un travail socio-juridique permettrait de mieux comprendre qui sont ces femmes, leurs appréhensions, leurs motivations, leurs modes d'action, etc. Quels sont leurs besoins, leurs demandes et leurs attentes de la Justice ? Pourquoi portent- elles plainte et pourquoi ne le font-elles pas ?

Notre ambition est de développer un projet en étroit partenariat avec des associations féministes au Maroc accompagnant des victimes de violence sexiste, ainsi que des services sociaux qui travaillent sur cette problématique. Un travail de terrain avec des femmes victimes de ces violences sera certainement précédé par une réflexion sur les principes qui doivent guider sa réalisation afin d'éviter au maximum la souffrance de ces femmes et créer une ambiance d'empathie, de confiance et de non jugement sur leurs vécus.

Nous ne pouvons donc pas analyser les effets du droit en isolant les actrices principalement concernées. Il est donc indispensable de faire un état des lieux du côté des victimes de violence, tenter de faire le tour de leurs implications, évaluer le biais que risquent de causer les préjugés qu'elles véhiculent et de réfléchir à des solutions collectives et intersectorielles pour assurer l'application effective du droit par leur propre initiative.

Il faut sortir de ce statut de juriste où les perspectives d'action se réduisent au croisement entre application et non-application du droit, conformité et non-conformité, en imposant au regard la perspective unilatérale du législateur. La division des tâches entre les différentes disciplines scientifiques dans la recherche constitue certainement un enrichissement majeur dans ce domaine. La confrontation entre juristes praticiens, sociologues, organisations associatives et représentations sociales est la condition nécessaire au succès de la recherche.

Finalement, au regard de toutes ces informations, il semble possible de douter de la capacité du système juridique marocain actuel de lutter contre toutes les formes de violence à l'égard des femmes dans le monde du travail. Aussi, ce constat d'ineffectivité du droit en la matière ouvre d'emblée un vaste champ de recommandations.

Recommandations

L'État marocain doit faire de la lutte contre ce fléau l'affaire de tous et concentrer ses actions sur le changement des attitudes pour que le droit ait un écho. Des prestataires de services à la société civile, en passant par les employeurs, les collègues et la famille des travailleuses doivent tous jouer leur rôle. En encourageant les femmes à dénoncer les actes de violence subis dans le cadre de leurs interactions quotidiennes, cette attitude peut soutenir une intervention précoce pour empêcher la violence d'escalader à des niveaux critiques. Mais, la lutte contre la violence à l'égard des travailleuses passe par la reconnaissance des facteurs sous-jacents qui occasionnent cette violence.

Les objectifs stratégiques de notre travail sont ambitieux mais les objectifs de l'État doivent l'être aussi. Celui-ci doit fournir aux femmes les moyens de mener une vie active sécuritaire en brisant le cycle de la violence. De leur côté, les employeurs devraient élaborer des normes et règlements internes neutres et inclusifs au sein des entreprises dont l'application est de garantir le respect de la dignité des femmes et leur droit à la protection dans l'exercice de leurs fonctions. L'État marocain doit aussi accorder une attention particulière aux actions des ONG et des associations féministes dans la promotion du changement en intervenant auprès des victimes de violence. Il doit tenir compte également des rôles des institutions étatiques et des publications des médias sans oublier les aspects socio-culturels de la violence et les normes qui les accompagnent. Ces actions peuvent créer des collaborations et des alliances entre les différents acteurs pour renforcer leur travail dans le traitement des cas de violence à l'égard des femmes et surtout adopter des stratégies de communication qui prennent en compte une approche intersectionnelle. Tous les domaines d'intervention sont liés et interconnectés et la constitution de groupes de travail multisectoriels peut mener à un travail multidisciplinaire pour une concordance plus efficace et effective.

La législation visant à combattre la violence à l'égard des femmes sur le lieu de travail devrait inclure une stratégie nationale globale pour son application et un suivi effectif afin de garantir une base de connaissances pour les parties concernées. Dans une perspective prospective, tous les acteurs chargés de l'application de la loi devraient suivre une formation spécifique sur la nature et les causes de la violence à l'égard des femmes, sur les

droits et recours des victimes, sur les devoirs d'offrir protection, assistance aux plaignantes. En plus, l'adoption de protocoles permet d'évaluer et de réviser objectivement les politiques et les pratiques si nécessaire et peuvent être utilisés comme outil de formation pour les nouveaux acteurs.

Par ailleurs, la législation nationale devrait connaître l'harmonisation de tous les textes juridiques. Il faut aussi prendre toutes les mesures appropriées pour modifier les pratiques légales ou coutumières qui entretiennent la persistance et la tolérance de la violence à l'égard des femmes, combattre les mythes et les préjugés sexistes enracinés dans la société et élaborer un plan d'action pour supprimer les contradictions existantes entre les lois coutumières et le système juridique officiel en vigueur. Le gouvernement marocain devrait veiller à ce que les politiques en matière de la lutte contre la violence à l'égard des femmes soient rédigées dans un langage facilement accessible au public. Par ailleurs, une consultation de toutes les parties prenantes qui mettent la législation en œuvre, est un élément clé du processus de la lutte contre la violence à l'égard des travailleuses. C'est un moyen de s'assurer que la réponse législative est appropriée aux réalités des victimes de violence et que sa mise en œuvre est effective. Pour cela, la législation devrait être élaborée en s'appuyant sur des données concernant l'étendue et la prévalence de la violence envers les femmes, sur ses causes et ses conséquences, ainsi qu'en s'inspirant des bonnes pratiques d'autres pays en matière de prévention et de lutte contre la violence dans le monde du travail. La diffusion des bonnes pratiques dans ce domaine est essentielle pour renforcer une prise de conscience et influencer la perception qu'ont les acteurs et les actrices des cas de violence et de la manière dont ils les traitent. En effet, l'élaboration d'une législation fondée sur des preuves fiables garantit indubitablement son effectivité. Nous savons que les choix normatifs relèvent en dernière instance du politique, mais, une loi élaborée selon une démarche participative permettrait à tous les intervenants-es de faire des choix en connaissance de cause et dans une grande transparence. Enfin, l'État marocain pourra ainsi, dans le cadre de son système juridique national et en tenant compte de ses engagements aux instruments juridiques internationaux, promouvoir le recours à des compétences pluridisciplinaires spécialisées au sein des autorités chargées d'instituer des règles de conduite et de justice. De même, pour garantir que les lois et les politiques publiques soient effectives dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes en milieu de travail, leur

mise en œuvre doit être surveillée et évaluée par des organismes fiables, habilités à enquêter sur les entreprises et à poursuivre en justice les employeurs qui tolèrent la pratique de la violence, même s'il n'y a pas dépôt de plainte. La garantie de l'effectivité du processus réside dans la sanction du non-respect des textes de lois en matière de violence.

La lutte contre la violence à l'encontre des femmes dans le monde du travail au Maroc pourrait être accélérée par le fait de dépasser les obstacles ou dysfonctionnements liés à la justice, telle que sa dépendance vis-à-vis du pouvoir politique, l'inadaptation de la formation du corps judiciaire aux impératifs du développement, la non-publication des jugements, l'absence quasi-totale de l'évaluation des actions entreprises dans ce sens, le manque de coordination entre les acteurs, la complexité et la lenteur des rouages administratifs dans la mise en œuvre des programmes sociaux, des actions judiciaires, la culture peu développée de la responsabilité. Quant au fléau de la corruption, il est perçu comme une véritable plaie sociale malgré les réformes enclenchées pour moraliser l'administration et la justice.

A travers cette étude, nous aspirons à accroître des ressources de communication pour aider le pays à développer des campagnes de sensibilisation aux formes de violence intersectionnelles. Nous espérons que cette recherche sera utile aux responsables gouvernementaux, aux parlementaires, à la société civile, au personnel de l'appareil judiciaire, aux professionnels des entreprises et à d'autres acteurs dans leurs efforts et pratiques pour s'assurer qu'une base juridique effective solide est nécessaire pour lutter contre le fléau de la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail.

Malgré ses limites, cette recherche menée auprès d'acteurs et actrices aux profils différents, animés-es par la conviction qu'il faut accompagner les changements sociaux, a été instructive. Les données récoltées proposent une lecture horizontale reliant les représentations de la réalité du phénomène de la violence dans la société marocaine et les perceptions des juristes et des pratiques juridiques. Conformément à ses objectifs et à la comparaison des différents champs d'analyse, l'étude a permis de noter le faible degré d'application des règles juridiques en matière de lutte contre la violence à l'égard des femmes et particulièrement dans le monde du travail et de donner quelques indications sur les résistances. Elle a aussi ouvert la voie à de nouvelles interrogations qui peuvent

contribuer à faire avancer la question de l'effectivité du droit dans la lutte contre la violence fondée sur le genre.

Certes, l'on peut facilement alléguer que l'on n'a pas eu suffisamment de recul, après seulement cinq années d'adoption de la loi 103-13, pour détecter un changement significatif dans les pratiques des acteurs et actrices impliqués-es dans l'application de cette loi. Ces derniers auraient besoin d'une période d'adaptation au contenu d'un texte dont ils ne sont pas particulièrement satisfaits. C'est un élément important qu'il faut prendre en compte car, en définitive, la justice n'est que le reflet de la société, de ses valeurs, mais également de ses incohérences. Il faut donc faire une véritable analyse du problème pour s'inscrire dans la logique préconisée par la nouvelle loi du Code pénal. En effet, comment cette loi parviendra-t-elle à répondre aux besoins d'un environnement spécifique au droit des femmes au confluent du religieux, du social et du politique pour lequel les juristes n'ont pas été préparés, ni formés ?

Sans prétendre donner une réponse absolue à cette question, l'analyse des rares décisions judiciaires a permis néanmoins de découvrir l'esprit avec lequel les juristes abordent les dispositions législatives et d'évaluer ainsi le degré de leur adhésion au principe de la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail. Il est évident que le droit ne peut être effectif que par son appropriation par les instances judiciaires et par le respect de son application par toutes les parties prenantes dans leurs pratiques. C'est ce que nous avons tenté d'explorer sur notre terrain d'investigation, mais, cette recherche ne prétend pas réaliser une conception exhaustive de l'effectivité du droit encadrant la lutte contre la violence à l'égard des travailleuses. La réforme législative en la matière est trop récente pour pouvoir dégager avec certitude des solutions constantes dans le traitement des cas de violence et un éventuel changement dans les comportements. Nous nous sommes alors limitée à évaluer l'effectivité du droit dans la lutte contre la violence et à mettre en exergue les lacunes ou insuffisance des textes législatifs et les causes et résistances qui interceptent sa réalisation.

Mais nous déduisons d'ores et déjà que l'impact du droit sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail au Maroc est mieux compris en examinant le système juridique, les structures sociales ainsi que les pratiques des acteurs. Tous ces

éléments déterminent la conception de la législation ou de la politique et évitent les conflits qui apparaissent dans la phase de mise en œuvre de cette législation ou de cette politique.

BIBLIOGRAPHIE

LÉGISLATION ET TEXTES JURIDIQUES

TEXTES INTERNATIONAUX

Amnesty International, « Rape and sexual violence: Human rights law and standards in the International Criminal Court », 1 March 2011, AI Index IOR 53/001/2011. En ligne : https://www.amnesty.org/en/documents/ior53/001/2011/en/

Amnesty International, « Amnesty International dénonce l'impact inquiétant des violences à l'égard des femmes », 20 novembre 2017. En ligne : https://www.amnesty.org/fr/latest/press-release/2017/11/amnesty-reveals-alarming-impact-ofonline-abuse-against-women/

Assemblée Générale des Nations Unies, *Déclaration sur l'Élimination de la violence à l'égard des femmes*, 20 Décembre 1993, A/ RES/48/104, art. 1.

Assemblée Générale des Nations Unies, Modèle de Stratégies et mesures pratiques sur l'élimination de la Violence à l'égard des femmes dans le domaine de la prévention du crime et de la justice pénale, Résolution 65/228 (2010), paragraphe 10.

Assemblée Générale, Résolution 65/228, " Renforcement des mesures en matière de prévention du crime et de justice pénale visant à combattre la violence à l'égard des femmes ", 31 Mars 2011. En ligne : https://www.un.org/fr/ga/65/resolutions.shtml

Banque mondiale, Rapport sur le développement dans le monde, Égalité des genres et développement, 2012. En ligne : https://openknowledge.worldbank.org/

Banque mondiale. Égalité des genres et développement. Rapport sur le développement dans le monde. Washington. 2012. En ligne : https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/4391/WDR%202012%20Overview-Fr.pdf?sequence=13&isAllowed=y

Bureau international de Travail (BIT), « Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail », Rapport V (2B), Conférence internationale de travail, 108e session, Genève, 2019. En ligne : https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/WCMS_675573/lang--fr/index.htm

Bureau international de Travail, « Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail », Rapport V (2B), Conférence internationale de travail, 108e session, Genève, 2019. En ligne : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_673729.pdf

Bureau international du travail. Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice

sociale pour une mondialisation équitable, Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (articles 19, 22 et 35 de la Constitution). Genève : Bureau international du travail, 2012. En ligne : http://public.eblib.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=

Bureau international du travail. Rapport de la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail. Genève, octobre 2016. Organisation internationale du travail.

Bureau international du travail. Rapport de la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail. Genève 3-6 octobre, 2016. 329e session, Organisation internationale du travail. En ligne : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_546150.pdf

Bureau International du Travail. Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène, 2003, Genève : OIT.

CEACR (Observation) - adoptée 2011, publiée 101ème session CIT (2012). Article 1 de la Convention no 182 sur les pires formes de travail des enfants, Maroc. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:2700618

CEACR. OIT. Observation – adoptée en 2013, publiée à la 103e session (2014). Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Maroc (ratification: 1963). 2013. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3145219,fr:NO

CEDAW General Recommendation No 28, paragraph 18.

CEDAW General Recommendation No 33, paragraph 8-10 for intersectional forms of discrimination and situations that women find themselves in that cause a factual obstacle to their enjoyment of their human rights.

Charte des Nations Unis (Préambule). Paix, dignité et égalité sur une planète saine. Nations Unis. 1945. En ligne : https://www.un.org/fr/about-us/un-charter/full-text

Code pénal français modifié par la Loi no 2016-1547 du 18 novembre 2016. En ligne : https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000033461473&cidTexte=LEGITEXT000006070719&dateTexte=20161120

Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Recommandation générale n ° 33: Accès des femmes à la justice, CEDEF / C / GC / 33 (2015), par. 26. En ligne : https://digitallibrary.un.org/record/807253?ln=fr

Comité mixte OIT/OMS de la santé au travail, lors de sa première session (1950), et révisée à sa douzième session (1995). En ligne : www.ilo.org/safework

Comment stimuler, et non freiner, la croissance mondiale, Intervention de la directrice générale du FMI, 2019. En ligne : https://www.imf.org/fr/News/Articles/2019/06/06/blog-how-to-help-not-hinder-global-growth

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Rapport III (Partie A), Application des normes internationales du travail, Conférence internationale du Travail, 108e session, 2019. En ligne : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_670150.pdf

Commission de la condition de la femme (CSW), Commission fonctionnelle du Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC) créée par la Résolution 11(II) du Conseil du 21 juin 1946. En ligne : https://www.unwomen.org/fr/csw

Commission de la Condition de la Femme, 43ème Session, Nations Unies, Mars 1999. En ligne : https://www.un.org/press/fr/1999/19990226.FEM1051.html

Commission de la Santé et de la Sécurité du travail du Québec (CSST). (2014). Statistiques sur les lésions attribuables à la violence en milieu de travail 2009-2012. Québec. En ligne : https://www.inspq.qc.ca/rapport-quebecois-sur-la-violence-et-la-sante/la-violence-en-milieu-de-travail/ampleur-de-la-violence-au-travail-au-quebec

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CNESST) (2017). *Statistiques sur les lésions attribuables à la violence en milieu de travail (2012-2015)*, Montréal, en ligne : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/300/Documents/DC300-255web.pdf

Commission internationale de juristes (CIJ), Guide du praticien n° 12, « Women's Access to Justice for Gender Based Violence », Genève, 2016). En ligne : https://www.icj.org/wp-content/uploads/2016/03/Universal-Womens-accesss-to-justice-PublicationsPractitioners-Guide-Series-2016-ENG.pdf

Conférence internationale à Bretton Woods, (États-Unis) en juillet 1944. En ligne : https://www.banquemondiale.org/fr/about/history/the-world-bank-group-and-the-imf

Conférence internationale de travail. Déclaration concernant les buts et objectifs de l'OIT, adoptée par la conférence à sa 26ème session à Philadelphie, 10 mai 1944. En ligne : https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1944/44B09_10_e_f.pdf

Conférence internationale du Travail, 107e session, juin 2018. En ligne : https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/lang--fr/index.htm

Conférence internationale du travail, Rapport du Directeur général de OIT, 87e session, BIT, 1-17 juin 1999. En ligne : https://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm

Conférence mondiale de Vienne sur les droits de l'homme du 14 au 25 juin 1993. En ligne : https://www.ohchr.org/fr/aboutus/pages/viennawc.aspx

Conférence Mondiale sur la Population et le Développement (Caire 1994)

Conseil économique et social des Nations Unies, ECOSOC, Nations Unies et État de droit. En ligne : https://www.un.org/ruleoflaw/fr/economic-and-social-council-ecosoc/

Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul, 2011).

Convention interaméricaine pour la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme, (Convention de Belém do Pará,1994) qui constitue le premier traité régional contraignant visant exclusivement l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

Convention internationale pour la protection des droits des travailleurs migrants, New York, 18 décembre 1990. En ligne : https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers

Convention n° 29 sur le travail forcé, 1930 ;

Convention n° 97 sur les travailleurs migrants, 1949 (révisée) ;

Convention n° 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération

Convention n° 111 sur la discrimination au travail (emploi et profession), Conférence générale de l'OIT, 44ème session, BIT, Genève, 1958. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256

Convention n° 138 - Age minimum d'admission à l'emploi. 1973. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312283,fr:NO

Convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1983. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155

Convention n° 161 sur les services de santé au travail, 1985. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312306:NO

Convention n°177 sur le travail à domicile, 1996, OIT, Genève. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322

Convention n° 187 de l'OIT sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006. Ratifiée par le Maroc en juin 2019. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187

Convention n° 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, adoptée le 21 juin 2019, 108ème session, Conférence internationale de travail, Genève. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Convention pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDEF). Observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes : Maroc. 40ème session, 2008.

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF). Adoptée par l'Assemblée générale dans sa résolution 34/180 du 18/12/1979. Entrée en vigueur, le 03/09/1981. En ligne : https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx

Convention sur les droits politiques de la femme, Assemblée générale dans sa résolution 640 (VII), décembre 1952. Entrée en vigueur : juillet 1954.
En ligne : http://www.info-droits-etrangers.org/wp-content/uploads/2018/01/convention_droits_politiques_femme1952.pdf

Conventions et protocoles non ratifiées par Maroc. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:102993

Cour de Justice de l'Union Européenne, (CJUE, 13/07/2018 - T-275/17 Michela Curto/Parlement et T-377/17 SQ/BEI - Communiqué de presse du 13/07/2018). La Cour fédérale du travail allemande, (BAG, 15.01.1997 - 7 ABR 14/96 - BAGE 85, 56). En ligne : https://rechtsanwalt.fr/fr/employeurs-en-allemagne-la-notion-de-harcelement-moral/

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 86e session, Genève, 1998. En ligne : https://www.ilo.org/declaration/lang--fr/index.htm

Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, Adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 97ème session, Genève, juin 2008. En ligne : https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099767/lang--fr/index.htm

Déclaration et Programme d'action de Beijing, Rapport de la 4e Conférence mondiale sur les femmes, para. 124, « Prendre des mesures concertées afin de prévenir et d'éliminer la violence à l'égard des femmes », chap. 1, Résolution 1, annexes I et II. 1995. En ligne : http://www.unwomen.org//media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_f_final_web.pdf?la=fr&vs=7 54

Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes, adoptée en 1993 par l'Assemblée générale de l'ONU (48e session), dans la résolution 48/104. En ligne : https://www.unodc.org/pdf/compendium/compendium_2006_fr_part_03_03.pdf

Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH)

Demande directe (CEACR) - adoptée 2020, publiée 109ème session CIT (2021), Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 - (Ratification par le Maroc en 1963). En ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4051752:NO

Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail in *Journal officiel n° L 269 du 05/10/2002.* En ligne **:** http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32002L0073

ECOSOC, Résolution 11 (II), 21 juin 1946, ONU Femmes, Commission de la condition de la femme des Nations Unies (CSW). En ligne : https://www.unwomen.org/fr/csw

Eurofound. Physical and Psychological Violence at the Workplace. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2013. En ligne : http://www.eurofound.europa.eu/publications/foundation-findings/2014/working-conditions/foundation-findingsphysical-and-psychological-violence-at-the-workplace

Eurofound. Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies (Dublin). 2015.

European Institute for Gender Equality. «What is gender-based violence?»: Sans date. En ligne : http://eige.europa.eu/gender-based-violence/what-is-gender-based-violence

Fédération internationale des droits humains (FIDH). Maroc : Une avancée vers l'« Égalité sans Réserve ». Droits des femmes, Communiqué du 20.11.2012. En ligne : http://www.fidh.org/Maroc-Une-avancee-vers-l-Egalite-12471

Fonds monétaire international et la problématique de genre, Département de la Communication du FMI, 2017. En ligne : https://www.imf.org/external/french/np/blog/2017/112217f.htm

Fonds monétaire international. Mettre fin au harcèlement pour aider l'économie. Agenda mondial. Parité des sexes. 2018. En ligne : https://fr.weforum.org/agenda/2018/03/mettre-fin-au-harcelement-pour-aider-l-economie/

Fonds monétaire international. Statuts du Fonds monétaire international, article 1. En ligne : https://www.imf.org/external/french/pubs/ft/aa/aa.pdf

Fond des Nations Unies pour la population (UNFPA). UNFPA Strategy and framework for action to Addressing Gender-based Violence, 2009.

Groupe de la Banque mondiale. Les femmes, l'entreprise et le droit 2019. Une Décennie de Réformes. Banque internationale pour la reconstruction et le développement. En ligne : https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31327/WBL2019FR.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Inter-American Commission on Human Rights, Case No 12.051, Report No 54/01 (16 April 2001), paragraph 56).

International Commission of Jurists, Practitioner's Guide No. 12, « Women's Access to Justice for Gender Based Violence » (Geneva: International Commission of Jurists: 2016). Hereinafter, « ICJPG No. 12 ». En ligne : https://www.icj.org/wp-content/uploads/2016/03/Universal-Womens-accesss-to-justice-PublicationsPractitioners-Guide-Series-2016-ENG.pdf

International labour Organzation. Ending gender-based violence is critical to achieve decent work and promote development. July/12, 2013. En ligne : http://www.ilo.org/newyork/at-theun/commission-on-the-status-of-women/WCMS_209349/lang--en/index.htm

International Labour Organization (ILO). « Report III (1B): Giving globalization a human face (General Survey on the fundamental Conventions) », 2012.

International Labour Organization, International Council of Nurses, World Health Organization and Public Services International. Workplace Violence in the Health Sector: Country Case Studies Research Instruments (Geneva ILO). 2003.

International Labour Organization (ILO), *Decent Work*, Rapport du Directeur général, Conférence de l'OIT, 87e session, Genève, OIT, 1999.

International Monetary Fund. « Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity », 2013, IMF Staff Discussion Note, SDN/13/10.

International Women's Health coalition, Quatrieme Conference mondiale de l'ONU sur les femmes (la Conférence de Beijing), tenue à Beijing, en Chine, du 4 au 15 septembre 1995. En ligne : https://iwhc.org/articles/quatrieme-conference-mondiale-sur-les-femmes/

La Banque mondiale, le Fonds monétaire international et la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le développement. Rapport de la Commission des questions économiques et du développement, Allemagne, Groupe socialiste. Doc. 10565. 2 juin 2005. En ligne : https://pace.coe.int/fr/files/17345#trace-2

Banque Mondiale. « Les Femmes, l'Entreprise et le Droit », 2021.

La cible 5.2 : *« Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation ».*

Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1948 lors de sa 183e réunion plénière, Résolution 217 A (III). En ligne : https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/UDHRIndex.aspx.

Quatre Conférences Mondiales sur les Femmes 1975-1995 Perspective historique, Les femmes en l'an 2000, New York, octobre 2000. En ligne : https://www.un.org/french/womenwatch/followup/beijing5/session/fond.html

Nations Unies, Criminal Justice Handbook Series, « Handbook on Effective Prosecution Responses to Violence Against Women and Girls », 2014. « Manuel de l'UNODC ». En ligne : https://www.unodc.org

Nations Unies, Mettre fin à la violence à l'égard des femmes : des paroles aux actes à la violence à l'égard des femmes : des paroles aux actes, Étude du Secrétaire général de l'ONU (A/61/122/Add.1 et Corr.1), 2006.

Nations Unies, Résolution adoptée par l'Assemblée générale, e2015, 70e session (Objectif 5). En ligne : https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=F

Nations Unies. ''L'égalité des sexes''. Paix, dignité et égalité sur une planète saine, En ligne https://www.un.org/fr/gender-equality/index.html

Nations Unies. Travaux de la Commission de statistique sur le Programme de développement durable à l'horizon 2030. Cadre mondial d'indicateurs relatifs aux objectifs et aux cibles du Programme de développement durable à l'horizon 2030. A/RES/71/313

Nations Unies. Travaux de la Commission de statistique sur le Programme de développement durable à l'horizon 2030. Cadre mondial d'indicateurs relatifs aux objectifs et aux cibles du Programme de développement durable à l'horizon 2030. A/RES/71/313

Nations-Unies, *Les femmes dans le monde 2000. Des chiffres et des idées,* New York, Publication des Nations Unies, 2002.

OCDE/OIT/CAWTAR Changer les lois et éliminer les obstacles à l'autonomisation économique des femmes : Égypte, Jordanie, Maroc et Tunisie, Compétitivité et développement du secteur privé, Éditions OCDE, Paris, 2020. https://doi.org/10.1787/af7f3846-fr.

OIT en 1941: préserver la démocratie et en repousser les frontières sociales. Magazine Travail n°72, août 2011 - Discrimination au travail : les progrès menacés, OIT. En ligne : https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/ilo-in-history/WCMS_162793/lang--fr/index.htm

OIT, « Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work, October 2016 ». En ligne : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—-dgreports/—-gender/documents/meetingdocument/wcms_546303.pdf

OIT. Conventions et protocoles à jour non ratifiés par le Maroc. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:102993

OIT. Demande directe (CEACR) – Maroc, adoptée en 2018, publiée 108ème session CIT (2019) concernant la Convention n° 111 sur la discrimination (emploi et profession), 1958. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3780440:NO

OIT. La sécurité et la santé au cœur de l'avenir du travail: Mettre à profit 100 ans d'expérience,18 avril 2019. En ligne : https://www.ilo.org/safework/events/safeday/WCMS_687619/lang--fr/index.htm

OIT. La sécurité et la santé au cœur de l'avenir du travail. Mettre à profit 100 ans d'expérience, 1919-2019. En ligne : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_687619.pdf

OIT. Promouvoir l'emploi, protéger les personnes. Observation (CEACR) - adoptée en 2018, publiée 108ème session CIT (2019), *Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958* – Maroc. https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3780436:NO

OMS, « Estimations mondiales et régionales de la violence à l'égard des femmes: prévalence et effets sur la santé de la violence entre partenaires intimes et de la violence non-partenaire », Genève, World Health Organisation, 2013.

OMS & Organisation panaméricaine de la Santé. La Santé et les Droits de l'Homme. 50e Conseil Directeur, résolution CD50.R8. 62e Session Du Comité Régional Washington, D.C., É-U, Du 27 Septembre Au 1er Octobre 2010. En ligne : https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/426/CD50.R8-e.pdf

OMS & Organisation panaméricaine de la Santé. Plan d'action sur la santé des travailleurs, Résolution du 54e Conseil Directeur, 67e session du Comité régional de l'OMS pour les Amériques, Washington D.C., du 28 septembre au 2 octobre 2015. En ligne : https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/33984/CD54_10Rev.1-fra.pdf?sequence=1&isAllowed=y

OMS & Organisation panaméricaine de la Santé. Strategy for universal access to health and universal health coverage, 53rd directing council, Resolution CD53.R14, 66th session of the regional committee of who for the Americas Washington, D.C., USA, 29 September-3 October 2014.

OMS. Promoting gender equality to prevent violence against women. Série de rapports consacrés à la prévention de la violence (Genève), 2009.

OMS. Stratégie de Coopération Maroc-OMS 2017-2021, Bureau régional de la Méditerranée orientale. en ligne : https://www.sante.gov.ma/Documents/2017/03/Strat%C3%A9gie%20de%20coop%C3%A9ration%20OMS_Maroc%202017_2021.pdf

ONU Femmes, « Manuel de législation sur la violence à l'égard des femmes », 2012. En ligne : https://www.unwomen.org

ONU Femmes. Tous Unis, d'ici à 2030, pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes. En ligne : https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/ending-violence-against-women/take-action#:~:text=Pilot%C3%A9e%20par%20ONU%20Femmes%2C%20la,filles%20partout%20dans%20le%20monde

ONU-Femmes, Conférences mondiales sur les femmes. En ligne : https://www.unwomen.org/fr/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women

ONU Info, une femme sur trois dans le monde est victime de violence, L'actualité mondiale, un regard humain, 2021. En ligne : https://news.un.org/fr/story/2021/03/1091282

ONU, Rapport de la Conférence mondiale chargée d'examiner et d'évaluer les résultats de 1a Décennie des Nations Unies pour la femme : égalité, développement et paix (Nairobir 15- 26 Juillet 1985. New York, Nations Unies, 1986.

ONU, Rapport de la Quatrième conférence mondiale sur les femmes, Nations Unies, New York, 1996. En ligne : https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20F.pdf.

ONU. Rapport préliminaire présenté par la Rapporteuse spéciale sur la violence contre les femmes, ses causes et ses conséquences, conformément à la résolution 1994/45 de la Commission des droits de l'homme (New York : Nations Unies), 1994.

Pacte international relatif aux droits civils et politiques. Adopté par l'Assemblée générale, Résolution 2200 A (XXI), 16 décembre 1966. Entrée en vigueur: le 23 mars 1976. En ligne : https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Adopté par l'Assemblée générale Résolution 2200 A (XXI), 16 décembre 1966. *Entrée en vigueur*: le 3 janvier 1976. En ligne : https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels [PIDESC], Résolution 2200A, (XXI) de l'Assemblée Générale. 16 décembre 1966, 993 R.T.N.U. 3, 136, art. 12 et 13.

Pacte mondial pour l'emploi « Promouvoir l'emploi, protéger les personnes », OIT, Résolution de la 98e session de la Conférence internationale du Travail (2009), paragraphes 5 et 54. En ligne : https://www.ilo.org/jobspact/lang--fr/index.htm

Plan d'action national en matière de démocratie et des droits de l'Homme 2018-2021. En ligne : https://didh.gov.ma/fr/publications/plan-daction-national-en-matiere-de-democratie-et-des-droits-de-lhomme-2018-2021/

Plan d'action pour l'intégration des femmes au développement (PANIFD), 1999-2000

Plan National en matière de Démocratie et des Droits de l'Homme (PANDDH) de la période 2018- 2021

Practitioner's Guide No. 12, « Women's Access to Justice for Gender-Based Violence », Geneva: International Commission of Jurists, 2016.

Programme mondial d'action qui fixe les objectifs généraux et concrets consécutifs à l'Année internationale de la femme, adopté par La Conférence mondiale de la femme le 30 juin 1980. En ligne : https://www.lemonde.fr/archives/article/1975/07/02/la-conference-de-mexico-adopte-un-plan-d-action-pour-les-femmes_2573455_1819218.html

Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, relatif aux droits de la femme en Afrique (2003) ;

Protocole de Palerme (2000) visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier de femmes et des enfants.

Quatrième Conférence sur le Femmes (Beijing 1995) – les États se sont engagés pour mettre en place des stratégies pour la prévention de la violence à l'égard des femmes et adopter les réformes nécessaires pour atteindre cet objectif.

Rapport de la CEACR. Application des normes internationales du travail, Conférence internationale du Travail, 108e session, 2019, OIT. En ligne :

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_670150.pdf

Rapport de la Conférence mondiale chargée d'examiner et d'évaluer les résultats de la Décennie des Nations Unies pour la femme: égalité, développement et paix, Nairobi, 15-26 juillet 1985 (publication des Nations Unies, numéro de vente: F.85.IV.10), chap. I, sect. A.

Rapport de la Rapporteuse spéciale sur la violence contre les femmes, ses causes et ses conséquences, A/HRC/20/16/add4, mai 2012; Conseil des droits de l'Homme, Les femmes rurales et le droit à l'alimentation : étude préliminaire, A/HR/AC/9/5, juillet 2012.

Rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, 105e session, 2016 (rapport 1(B)), Initiative sur l'éradication de la pauvreté: L'OIT et le Programme 2030, para. 10.

Rapport du Directeur général du Bureau International de Travail « Un travail décent », 87e session de la Conférence internationale du Travail. Organisation internationale du Travail, Genève, juin 1999. En ligne : https://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm

Rapport du Directeur général. Cinquième rapport supplémentaire: résultat de la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, document GB.328/INS/17/5, 2016, annexe I, para. 3, (Genève).

Rapport du FMI No. 19/102 en 2019. Consultations de 2019 au Titre de l'article IV au Maroc. En ligne : https://www.imf.org/fr/News/Articles/2019/04/02/pr19102-morocco-imf-staff-completes-2019-article-iv-consultation-first-review-pll-arrangement

Rapport de la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, BIT, Genève, 2016.

Rapport « Harry Arthurs sur le droit et le savoir 1983-2003 » dans la revue canadienne Droit et société, (2003) 18 : 1, Canada.

Rapport thématique d'experts sur la discrimination et la violence à l'égard des femmes, « La dimension numérique de la violence à l'égard des femmes » abordée par les sept mécanismes de la Plateforme EDVAW, 14e réunion du 17 novembre 2022. En ligne : https://rm.coe.int/la-dimension-numerique-de-la-violence-a-l-egard-des-femmes-abordee-par/1680aafc8c

Ratification de la Convention no 187 par le Maroc, le 14 juin 2019.

Recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006. En ligne :

https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312534,en:NO

Recommandation générale no 12 du Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), 8e session, 1989. En ligne : https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-fr.htm

Recommandation générale No 19, « Violence against women », UN Doc A/47/38, 1992,(11ème session), Compilation des commentaires généraux et recommandations générales adoptées par les organes des traités, U.N.Doc. HRI\GEN\1\Rev.1 (1994). Articles 1 et 7. En ligne : http://hrlibrary.umn.edu/gencomm/french/WOMEN19.htm,

Recommandation générale no 35 sur la violence sexiste à l'égard des femmes, portant actualisation de la recommandation générale n°19 de 1992, CEDEF/C/GC/35, du 26 juillet 2017.

Recommandation n° 202 sur les socles de protection sociale et les Objectifs de développement Durable de l'ONU, 2012, du BIT. En ligne : https://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/legal-advice/WCMS_206135/lang--fr/index.htm

Recommandation No. 206 (R-206) de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, adoptée le 21 juin 2019 lors de la 108ème session, OIT, Genève. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206.

The 58th session of the UN Commission on Human Rights, the resolution on the human rights of women, on 23 April 2002. En ligne : https://ap.ohchr.org/documents/sdpage_e.aspx?b=1&se=6&t=11

Rapport de la Banque mondiale de 2018 a révélé que 59 des 189 économies ne disposaient pas de dispositions légales spécifiques protégeant contre le harcèlement sexuel au travail. Voir la Banque mondiale, « Les femmes, l'entreprise et le droit 2018 », avril 2018. En ligne : http://documents.banquemondiale.org/curated/fr/272311534917325677/Women-Business-and-the-Law-2018

UN Women, « Facts and Figures: Ending Violence against Women A pandemic in diverse forms ». En ligne: http://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-againstwomen/facts-and-figures

UN Women, 2012, Violence against Women Prevalence Data: Surveys by Country, En ligne : http://www.unwomen.org/en/what-wedo/ending-violence-against-women/facts-and-figures#notes

UNESCO, Plan Gouvernemental pour l'Égalité - ICRAM 2012 – 2016, Diversity of Cultural Expressions. En ligne : https://en.unesco.org/creativity/policy-monitoring-platform/plan-gouvernemental-pour-legalite

United Nations Development Program (2006). Arab Human Development Report 2005: Towards the Rise of Women in the Arab World. UN Publications. New York.

United Nations Division for the Advancement of Women in the Department of Economic and Social Affairs, "Handbook for Legislation on Violence against Women", (New York: Department of Economic and Social Affairs, 2010).

United Nations, *Beijing Declaration and Platform for Action, Report of the Fourth World Conference on Women*, UN Doc A/CONF.177/20/Add.1 (1995), para.96.

United Nations, Criminal Justice Handbook Series, « Handbook on Effective Prosecution Responses to Violence Against Women and Girls », (Vienna: United Nations Office on Drugs and Crime, 2014) Hereinafter, « UNODC Handbook ».

United Nations. Department of Economic and Social Affairs. Statistics Division. 2014. Guidelines for Producing Statistics on Violence against Women - Statistical Surveys. New York: United Nations. ST/ESA/STAT/SER.F/110 cité dans « Note sur les violences faites aux femmes et aux filles au Maroc » dans l'enquête nationale sur la violence à l'encontre des femmes et des hommes , 2019, Enquête nationale.

Updated Model Strategies and Practical Measures, paragraph 15(e).

Women, Business, and the Law 2014. Removing Restrictions to Enhance Gender Equality. Washington: World Bank and IFC. En ligne : http://wbl.worldbank.org/Reports

Women's Legal and Human Rights Bureau, Inc. From impunity to justice: Domestic legal remedies for cases of technology-related violence against women. Women's Legal and Human Rights Bureau, Inc, 2015. En ligne : http://www.genderit.org/node/4268/

World Bank. Rapport sur le développement dans le monde 2012 : L'égalité des sexes et le développement. World Bank. © World Bank. En ligne: https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/4391

World Economic Forum. The Global Gender Gap Report 2017. En ligne : https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf

World Health Organization Information Sheet, Understanding and addressing violence against women, prevalence and health effects of violence " (Geneva, World Health Organization, 2013).

World Health Organization, « Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner violence ». Geneva: World Health Organization, 2013. En ligne : http://www.unhcr.org/sexual-and-gender-based-violence.html

World Health Organization. Global strategy on Occupational Health for All. The Way to Health at Work, Recommendation of the Second Meeting of the WHO Collaborating Centers in Occupational Health 11-14 October 1994 Beijing, China. Geneva, OMS ; 1995. En ligne : https://www.who.int/occupational_health/en/oehstrategy.pdf?ua=1

LÉGISLATION ET TEXES JURIDIQUES : MAROC

Accord social et charte nationale du dialogue social entre le gouvernement, la CGEM et les centrales syndicales les plus représentatives. En ligne : https://aujourdhui.ma/actualite/dialogue-social-les-details-dun-accord-qui-fera-date

Auto-Saisine n° 24/2016. En ligne : https://www.cese.ma/media/2020/10/Rapport-Les-dimensions-sociales-de-l%E2%80%99%C3%A9galit%C3%A9-entre-les-femmes-et-les-hommes.pdf

Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination/violence (APALD), Mémorandum du Conseil national des droits de l'Homme, 2013, créée en vertu des articles 19 et 164 de la Constitution. En ligne : https://www.ceja.ch/images/CEJA/DOCS/Bibliotheque/Doctrine/Maroc/CNDH/FRANCAIS/Avis%20et%20m%C3%A9morandums/Autorit%C3%A9%20pour%20la%20parit%C3%A9_%20M%C3%A9morandum%20du%20CNDH.pdf

Avis du Conseil Économique Social et Environnemental « La protection sociale au Maroc, Revue, bilan et renforcement des systèmes de sécurité et d'assistance sociales», 2018. En ligne : https://www.cese.ma/media/2021/02/Avis_CESE-Sante_et_securite_au_travail.pdf

Banque mondiale au Maroc. En ligne : https://www.banquemondiale.org/fr/country/morocco

Budgétisation sensible au genre (BSG) au Maroc conduite par le ministère de l'Économie et des Finances, en partenariat avec l'ONU-Femmes depuis 2002.

Bulletin officiel du Parlement, No 28-51, 15 février 2018 (en arabe). En ligne : https://www.chambredesrepresentants.ma/sites/default/files/bulletins_officiels/b.o-cdr-51-15022018_0.pdf

Bulletin officiel, 2018-05-17, n° 6674. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=107092&p_lang=fr

Charte de la réforme du système judiciaire, 1er sous-objectif, al. 62, 2013. En ligne : http://www.abhatoo.net.ma/maalama-textuelle/developpement-economique-et-social/developpement-social/droit-et-justice/droit-et-justice-generalites/charte-de-la-reforme-du-systeme-judiciaire

CNDH, Avis consultatif sur le projet de loi N° 12-19 fixant les conditions d'emploi des travailleurs domestiques. En ligne : http://www.cndh.org.ma/fr/communiques/lavis-consultatif-du-conseil-national-des-droits-de-lhomme-sur-les-travailleurs

CNDH, Avis sur le projet de loi n° 103-13 sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes, 23-05-2016. En ligne : https://www.cndh.org.ma/sites/default/files/avis_violence_a_legard_des_femmes_francais.pdf

Code de procédure pénale [CPP], Dahir n° 1-58-261 du 10 février 1959, B.O n° 2418-bis du 05/03/1959 – article 82-5-2. En ligne : http://www.vertic.org/media/National%20Legislation/Morocco/MA_Criminal_Procedure_Code.pdf

Code du travail marocain, Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code de travail, B.O n° 5210 du 6 Mai 2004.

Commission nationale chargée des femmes victimes de violence, créée en septembre 2019 en vertu de la loi 103.13 relative à la lutte contre la violence faite aux femmes. En ligne : https://social.gov.ma/le-comite-national-charge-des-femmes-victimes-de-violence/

Conseil civil de lutte contre toutes les formes de discrimination, créé le 9 décembre 2016. En ligne : https://www.gadem-asso.org/conseil-civil-de-lutte-contre-toute-forme-de-discriminations

Conseil d'administration du FMI achève les consultations de 2017 au titre de l'article IV avec le Maroc. En ligne : https://www.imf.org/fr/News/Articles/2017/12/14/pr17497-imf-executive-board-concludes-2017-article-iv-consultation-with-morocco

Conseil national des droits de l'Homme, (CNDH), Dahir n°1-18-17 du 22 février 2018 portant promulgation de la loi n°76-15 relative à la réorganisation du Conseil national des droits de l'Homme, B.O. N° 6662. En ligne : https://www.cndh.org.ma/fr/presentation/presentation-du-conseil-national-des-droits-de-lhomme

Constitution du Maroc, « Dahir n° 1-11-91 du 29 juillet 2011 portant promulgation du texte de la Constitution ». B.O. 11ème année - N° 5952 bis 14 du17 juin 2011. En ligne : https://acjr.org.za/resource-centre/Constitution%20Marocain%202011.pdf

Convention collective de travail (Titre IV) du Code du travail marocain, Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003 portant loi n° 65-99 relative au code de travail, entrée en vigueur le 8 mai 2004, B.O. 5210. En ligne : https://nouvellesdumaroc.com/la-convention-collective-de-travail/

Dahir (9 ramadan 1331) formant Code des obligations et des contrats (B.O. 12 septembre 1913) (1).

Dahir du 17 avril 1975 sur les conventions collectives.

Dahir du 29 Octobre 1962 relatif à la représentation du personnel.

Dahir du 16 juillet 1957 concernant le droit syndical. - Décret Royal du 14 août 1967 instituant l'indemnité de licenciement.

Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du Travail.

Dahir n° 1-14-124 du 31 juillet 2014 portant promulgation de la loi organique n° 128-12 relative au Conseil économique, social et environnemental, paru sur le Bulletin officiel Nº 6284 – 21-8-2014. (relations entre salariés et employeurs (politique publique)

Dahir n° 1.59.413 du 26 novembre 1962 portant approbation du texte du Code pénal. En ligne : http://adala.justice.gov.ma/production/legislation/fr/penal/Code%20Penal.htm

Dahir n°1-08-73 du 20 octobre 2008, HACA, Les stéréotypes fondés sur le genre à travers les spots publicitaires. Analyse de 138 spots télévisuels, HACA, 2016. En ligne : https://www.haca.ma/sites/default/files/upload/images/stereotypes%20sexiste_0.pdf.

Dahir no 1-11-91 du 29 juillet 2011 portant promulgation du texte de la Constitution », B.O du Maroc, no 5964 bis, 30 juillet 2011, 5952 bis, entrée en vigueur le 30 juillet 2011. En ligne : http://www.sgg.gov.ma/Portals/0/constitution/constitution_2011_Fr.pdf

Dahir no 1-16-127 du 25 août 2016 portant promulgation de la loi n° 27-14 relative à la lutte contre la traite des êtres humains. Bulletin officiel no 6526, 16-12-2016. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/103357/125489/F1582466313/MAR-103357.pdf

Dahir no 1-17-47 du 21 septembre 2017 portant promulgation de la loi n° 79-14 relative à l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination. Bulletin officiel no 6644, 1er-02-2018. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/106449/130597/F1299340281/MAR-106449.pdf

Dahir portant loi n° 1-74-338 du 15 juillet 1974 fixant l'organisation judiciaire du Maroc. B.O. n°. 5978.

Décret 2-17-585 du 23 novembre 2017 relatif à l'étude d'impact devant accompagner certains projets de loi. En ligne : http://www.sgg.gov.ma/Portals/0/lois/decret_2.17.585_Fr.pdf?ver=2019-10-31-153741-180

Décret n° 2-17-355 du 31 août 2017 fixant le modèle du contrat de travail domestique. En ligne :

https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=fr&p_isn=105362&p_count=1&p_classification=22

Décret n° 2-17-356 du 27 septembre 2017 complétant la liste des travaux des travailleuses et travailleurs domestiques âgés entre 16 à 18 ans. « Décret sur le travail des domestiques : les mineures sont-elles vraiment protégées ? » Telquel, 03 août 2017. En ligne : http://telquel.ma/2017/08/03/decret-travailleurs-domestiques-les-mineures-vraiment-protegees_1556312

EcoActu. Plan national de santé et sécurité professionnelle (2020-2024). En ligne : https://www.ecoactu.ma/plan-national-sante-et-securite-au-travail-une-premiere-au-maroc/

Focus 2030. Recensement des bases de données sur les inégalités de genre dans le monde. Data, Innovation, Développement, 31 mai 2021. Faits et chiffres. En ligne : https://focus2030.org/Recensement-des-bases-de-donnees-sur-les-inegalites-de-genre-dans-le-monde

Haut-Commissariat au Plan « Prospective Maroc 2030, la femme marocaine sous le regard de son environnement social », septembre 2006. En ligne : https://www.hcp.ma/La-Femme-marocaine-sous-le-regard-de-son-environnement-social_a837.html

Haut-Commissariat au Plan, Prospective Maroc 2030 : La Femme marocaine sous le regard de son environnement social. Publications enquêtes statistiques, Publications générales. 2011. En ligne : https://www.hcp.ma/La-Femme-marocaine-sous-le-regard-de-son-environnement-social_a837.html

Haut-Commissariat au Plan – Maroc : Enquête nationale de la prévalence de la violence à l'égard des femmes, 2009. https://www.hcp.ma/Enquete-nationale-de-la-prevalence-de-la-violence-a-l-egard-des-femmes_a105.html

Haut-Commissariat au Plan, « Deuxième enquête nationale sur la prévalence de la violence à l'encontre des femmes », 2019. En ligne : https://www.hcp.ma/Enquete-nationale-de-la-prevalence-de-la-violence-a-l-egard-des-femmes_a105.html

Haut-Commissariat au plan. Note sur la violence faites aux femmes et aux filles. L'enquête nationale sur la violence à l'encontre des femmes et des hommes (2019). ONU-FEMMES. En ligne : https://social.gov.ma/fr/la-deuxieme-enquete-nationale-sur-la-prevalence-de-la-violence-a-legard-des-femmes/.

Haut-Commissariat des Nations Unies, La violence fondée sur le genre à l'égard des femmes et des filles, Droits de l'Homme. En ligne : https://www.ohchr.org/FR/Issues/Women/WRGS/Pages/Gender-based-violence.aspx

Haut-Commissariat au plan et ONU Femmes. Atelier de présentation des résultats de l'étude sur l'état des lieux des statistiques sensibles au genre au Maroc. 18 décembre 2019. En ligne : https://www.hcp.ma/Atelier-de-presentation-des-resultats-de-l-etude-sur-l-etat-des-lieux-des-statistiques-sensibles-au-genre-au-Maroc_a2420.html

Haut-Commissariat au plan. L'enquête nationale sur la violence à l'encontre des femmes et des hommes, 2019. En ligne : https://data.unwomen.org/sites/default/files/Morocco-VAW2019-survey-FR.pdf

Haute Autorité de la Communication Audiovisuelle (HACA), Les stéréotypes fondés sur le genre à travers les spots publicitaires. Analyse de 138 spots télévisuels, HACA, 2016. En ligne : https://www.haca.ma/sites/default/files/upload/images/stereotypes%20sexiste_0.pdf.

Human Rights Watch « Sécurité et dignité au travail » un guide concernant la Convention de l'OIT de 2019 sur la violence et le harcèlement au travail. En ligne : https://www.hrw.org/sites/default/files/media_2020/07/ILO_advocacy_brochure_0620_FR.pdf

Human Rights Watch Report « Lonely Servitude: Child Domestic Labor in Morocco », November 15, 2012. En ligne : https://www.hrw.org/report/2012/11/15/lonely-servitude/child-domestic-labor-morocco

Human Rights Watch, « D'une manière ou d'une autre, ils t'auront », Manuel des techniques de répression au Maroc, juillet 2022. En ligne : https://www.hrw.org/sites/default/files/media_2022/07/morocco0722fr_web_0.pdf

Human Rights Watch, Maroc: Une nouvelle loi contre les violences faites aux femmes, 2018. En ligne : https://www.hrw.org/fr/news/2018/02/26/maroc-une-nouvelle-loi-contre-les-violences-faitesaux-femmes.

Initiative Nationale pour le Développement Humain (INDH), Investir dans le Capital Humain pour relever les défis de demain. 2005. troisième phase 2019-2023. En ligne : http://www.indh.ma/

Letter from Human Rights Watch to the Government of Morocco on Domestic Violence Law Reforms. En ligne : https://www.hrw.org/news/2016/02/15/letter-humanrights-watch-government-morocco-domestic-violence-law-reforms

Loi n° 103-13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes promulguée par le dahir n° 1-18-19 du 22 février 2018 complétant le Code pénal ; B.O. n° 6688 du 5 juillet 2018

Loi 76-15 relative à la réorganisation du Conseil national des droits de l'Homme, 2018. En ligne : https://www.cndh.org.ma/fr/presentation/presentation-du-conseil-national-des-droits-de-lhomme

Loi n° 65-15 du 12 avril 2018 relative aux établissements de protection sociale, adoptée 2018-04-12

Loi n° 79-14 du 21 décembre 2017 relative à l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination. Bulletin Officiel, 2018-02-01, n° 6644. Maroc. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=106449&p_lang=fr

Loi 19-12 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques, prévue dans l'art. 4 du Code du travail, B.O n° 6610 du 2017-10-05. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/105362/128832/F-1170153818/MAR-105362.pdf

Loi n° 19-12 du 10 août 2016 (effective à partir d'octobre 2018) fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses domestiques

Loi 77-03 relative à la Communication Audiovisuelle, 2016.

Loi n° 27-14 du 25 août 2016 relative à la lutte contre la traite des êtres humains, interdisant l'exploitation de tout mineur dans le travail domestique au Maroc, promulguée par le dahir n° 1-16-104 du 18 juillet 2016, B.O. 2016-12-15, n° 6526. Maroc. En ligne : https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=103357&p_lang=fr

Loi n° 41-90 instituant des tribunaux administratifs, Dahir n° 1.11.170 du 25 octobre 2011. En ligne : http://www.ism.ma/ismfr/francais/Textes_francais/12/3.pdf

Loi n° 09-09 complétant le Code pénal, promulguée par Dahir n°1-11-38 du 2 juin 2011 ; Bulletin Officiel n° 5956 bis du 30 juin 2011, à la p 1773.

Loi n° 65-99 formant Code du travail marocain, B.O. no 5210 du 6 mai 2004. Dahir no 1-03-194 du 11 septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99. En ligne : http://www.invest.gov.ma/index.php?Id=34470&lang=fr

Loi n° 24-03 modifiant et complétant le Code pénal, promulguée par le dahir n° 1-03-207 du 11 novembre 2003 ; B.O. du 15 janvier 2004.

Manifestation de mars 2000 dénonçant l'abandon par le gouvernement du PANIFD, Marches et sit-in de protestation devant le Parlement, Marche du «Printemps de l'égalit» (2001, 2002 et 2003).

Maroc : Améliorer l'inclusion, la responsabilité et la transparence des processus de prise de décisions au niveau local, 2013. En ligne : https://www.banquemondiale.org/fr/results/2013/04/08/improving-inclusiveness-accountability-and-transparency-of-decision-making-at-the-local-level

Maroc: La loi contre les violences faites aux femmes critiqué par une coalition d'ONG féministes En ligne : https://www.huffpostmaghreb.com/2016/03/17/violences-femmes-maroc-_n_9486188.html

Ministère de l'Économie et des Finances, « Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre, 2016 », cité dans Rapport du Conseil Économique, Social et en Environnemental. La Commission Permanente chargée des Affaires Sociales et de la Solidarité. « Les dimensions sociales de l'égalité entre les femmes et les hommes : constats et recommandations ». Auto-Saisine n°24 / 2016. En ligne : https://www.cese.ma/media/2020/10/Rapport-Les-dimensions-sociales-de-l%E2%80%99%C3%A9galit%C3%A9-entre-les-femmes-et-les-hommes.pdf

Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle (MEFP). Diagnostic de l'état de l'égalité/équité dans le secteur de l'emploi, la formation professionnelle et la protection sociale. Rabat. 2010.

Ministère de la Culture et de la Communication, Guide pour lutter contre les stéréotypes sexistes dans les médias au Maroc, 2019. En ligne : https://eeas.europa.eu/delegations/togo/60323/luttecontre-les-st%C3%A9r%C3%A9otypes-sexistes-dans-les-m%C3%A9dias-au-maroc-leminist%C3%A8re-de-la_fr.

Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement Social (MFSEDS). La Politique nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes et filles à l'horizon 2030. En ligne : https://social.gov.ma/strategie-nationale-de-lutte-contre-la-violence-a-legard-des-femmes-2/

Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement Social (MSFFDS). Programme Multisectoriel de Lutte Contre les Violences fondées sur le Genre par l'Autonomisation des Femmes et des Filles au Maroc 2008-2011 », intitulé PCM TAMKINE, 2008. En ligne : http://ll81-2-121-52-192-81.ll81-2.iam.net.ma/fr/femme/programme-tamkine

Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement social. « Données préliminaires de la 2e Enquête Nationale sur la prévalence de la violence à l'égard des femmes », 2018. En ligne : http://www.social.gov.ma/fr/content/mme-bassima-hakkaoui-l%C3%A9g%C3%A8re-baisse-du-taux-de-pr%C3%A9valence-de-la-violence-%C3%A0-l%C3%A9gard-des-femmes

Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement Social (MSFFDS), « Intégration de l'approche genre dans les politiques de développement économique et social au Maroc » , Direction de la Femme. MSFFDS/GIZ 2014. en ligne : http://www.ogfp.ma/uploads/documents/Guide%20sur%20l%E2%80%99Int%C3%A9gration%20Transversale%20de%20l%E2%80%99Egalit%C3%A9%20de%20Genre%20dans%20les%20politiques%20publiques.pdf

Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement Social (MSFFDS). 2009. En ligne : https://evaw-global-database.unwomen.org/-/media/files/un%20women/vaw/full%20text/africa/programme%20multisectoriel%20de%20lutte%20contre%20les%20violences.pdf?vs=2130

Ministère de la solidarité, du développement social et de l'égalité et de la famille « Stratégie nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes », 2020-2030, feuille technique

Ministère de la Solidarité, du Développement Social, de l'Égalité et de la Famille, « Bilan de la mise en œuvre du plan gouvernemental pour l'Égalité « ICRAM2 » au titre des années 2017 et 2018.

Ministère de la Solidarité, du Développement social, de l'Égalité et de la Famille (2015), Observatoire national de l'image de la femme dans les médias, http://www.social.gov.ma/fr/am%C3%A9lioration-de-l%E2%80%99image-de-la-femme-dansles-m%C3%A9dias/observatoire-national-d%E2%80%99am%C3%A9lioration-del%E2%80%99imag-0.

Ministère de la Solidarité, du Développement social, de l'Égalité et de la Famille. Plan gouvernemental pour l'égalité « ICRAM 2 ». En ligne : https://social.gov.ma/plan-gouvernemental-pour-legalite-ICRAM-2/

Ministère de la Solidarité, du Développement social, de l'Égalité et de la Famille. Plan gouvernemental pour l'égalité. « ICRAM 1 ». Août 2016. En ligne : http://ll81-2-121-52-192-81.ll81-2.iam.net.ma/sites/default/files/2016.08.08%20Bulletin%20PGE%20N%201%20FR%20I.pdf

Mise en place du CSH par Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du Travail, Chapitre V, articles 336 à 344. En ligne : https://miepeec.gov.ma/wp-content/uploads/2019/07/MTIP-travail-documentations-publications-guide-du-comite-de-securite-et-de-hygiene-Fr.pdf

Nouveau Modèle de Développement (2018 – 2021): Libérer les énergies et restaurer la confiance pour accélérer la marche vers le progrès et la prospérité pour tous, Rapport General, Avril 2021. En ligne : https://www.csmd.ma/documents/Rapport_General.pdf

Nouveau modèle de développement du Maroc : Contribution du Conseil Économique, Social et Environnemental, CESE, 2019. En ligne : https://www.cese.ma/media/2020/10/CESE-Nouv_Modele_de_Devt-f-3.pdf

Observatoire Genre de la fonction publique au Maroc. Élaboration de la stratégie d'institutionnalisation du principe de l'égalité entre les sexes dans la Fonction Publique. 2015. En ligne : http://www.ogfp.ma/uploads/documents/StrategieetPlandemiseenoeuvredelInstitutionnalisationdel'EgaliedesSexesdanslaFonction%20Publique.pdf

Observatoire national de l'image des femmes dans les médias, Décret ministériel publiée au Bulletin officiel le 13 Octobre 2014. MFFSED avec Observatoire National de lutte contre la violence à l'égard des femmes », mis en place par arrêté ministériel n° 2852.14 (7 Aout 2014), qui a modifié et complété l'arrêté ministériel N° 243.13 (29 avril 2013). En ligne : http://ll81-2-121-52-192-81.ll81-2.iam.net.ma/fr/lutte-contre-la-violence-et-la-discrimination-%C3%A0-l%E2%80%99%C3%A9gard-des-femmes/l%E2%80%99observatoire-national-de

Observatoire national de la femme, décret n° 2-13-22 du 29 avril 2013 fixant les attributions et l'organisation du ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement social (B.O. n° 6148 du 02 mai 2013. En ligne : https://social.gov.ma/observatoire-national-de-la-femme/

Observatoire national. 1er et 2e Rapports Annuels sur la violence à l'égard des femmes au Maroc, Ministère de la Solidarité, de la Femme de la Famille et du Développement Social. AZ Éditions - Rabat, 2015. En ligne : http://www.social.gov.ma/fr/content/premier-rapport-annuel-sur-la-violence-%C3%A0-l%C3%A9gard-de-la-femme-2015

ONU-Femmes, « Women Count » ou « les Femmes comptent », 2016. En ligne : https://www.lavieeco.com/societe/women-count-pour-developper-les-statistiques-ventilees-par-sexe/

Présidence du Ministère public, « Rapport du président du Ministère public sur la mise en œuvre de la politique pénale et le fonctionnement du Ministère public », 2018.

Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail, Genève, 2001 (ILO-OSH 2001), « une procédure consistant à évaluer les risques pour la sécurité et la santé qui découlent de dangers au travail».

Programme d'ajustement structurel est un programme de réformes économiques que le FMI ou la Banque mondiale mettent en place pour permettre aux pays touchés par une crise économique d'en sortir.

Programme de développement durable à l'horizon 2030, cible 5.2., cible 8.5 et objectif 10 dans la Résolution adoptée par l'Assemblée générale lors de la 70e session le 25 septembre 2015 (ONU). En ligne : https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_fr.pdf

Projet de loi portant approbation du Protocole facultatif à la CEDEF, adopté à l'unanimité, le 7 juillet 2015, par loi publiée au Bulletin officiel du 17 août 2015. En ligne : https://morocco.unwomen.org/fr/actualites-evenements/actualites/2015/08/op-cedaw-maroc

Projet de Loi n° 03-23 modifiant et complétant la loi n°22.01 relative à la procédure pénale (CPP) adopté le 29 août 2024. En ligne : https://medias24.com/2024/09/03/procedure-penale-les-nouveautes-du- projet-de-loi-en-matiere-de-voies-de-recours/

Réforme de la loi organique de la loi de finances (n°130.13) votée en 2015 intègre le genre. Art. 39 et 48

Résolution 39/46, annexe. Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, 1984, Assemblée générale 39e Session, ONU. En ligne : https://www.un.org/french/documents/ga/res/39/fres39.shtml

Résolution 6/30, Integrating the human rights of women throught the United Nations system, 2007, 6th Regular Session, Women, International Human Rights System. En ligne : https://www.right-docs.org/doc/a-hrc-res-6-30/

Résolution 48/104 de l'Assemblée générale sur la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes,

Résolution 61/143 sur « Intensification de l'action menée pour éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes », de l'Assemblée générale des Nations Unies, 61e session, 30 janvier 2007

Résolution de l'Assemblée générale 3010 (XXVII du 18 décembre 1972 proclamant l'année 1975 Année internationale de la femme.

Résolution 52/86 « Mesures en matière de prévention du crime et de justice pénale pour éliminer la violence contre les femmes », adoptée par l'Assemblée générale [sur le rapport de la 3ème Commission (A/52/635)]. 1998. En ligne : https://www.un.org/womenwatch/daw/documents/ga52.htm

Résolutions 34/158 (Conférence mondiale de la Décennie des Nations unies pour la femme (1976-1985))

Réunion du Comité Technique Interministériel chargé du suivi de la mise en œuvre du PGE. En Ligne : http://ll81-2-121-52-192-81.ll81-2.iam.net.ma/fr/femme/r%C3%A9union-du-comit%C3%A9-technique-interminist%C3%A9riel-charg%C3%A9-du-suivi-de-la-mise-en-%C5%93uvre-du-pge

Secrétariat d'État chargé de la Famille, de l'Enfance et des Personnes Handicapées. Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité entre les sexes par l'intégration de l'approche genre dans les politiques et les programmes de développement. 2006. En ligne : http://www.ogfp.ma/uploads/documents/Strategie%20nationale%20pour%20l'%C3%A9quit%C3%A9%20et%20l'%C3%A9galit%C3%A9%20entre%20les%20sexes.pdf

Statut de Rome de la Cour pénale internationale (1998)

Stratégies et mesures pratiques types actualisées pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes dans le domaine de la prévention du crime et de la justice pénale, adoptées en vertu de la résolution 65/228 (2010) de l'Assemblée générale, par. 15(b).

Stratégies prospectives de Nairobi pour la promotion de la femme adoptées par la résolution 40/108 du 13 décembre 1985 de l'Assemblée générale. Les femmes en l'an 2000, égalité entre les sexes, développement et paix, New York, pour le XXIe siècle. En ligne : https://www.un.org/french/womenwatch/followup/beijing5/nairobi.htm

TelQuel du 16 juillet 2022. En ligne : https://telquel.ma/instant-t/2022/07/16/tanger-nouvelle-plainte-pour-harcelement-sexuel-contre-lex-pdg-dassu-2000_1776388/

TelQuel du 19 mai 2019, En ligne : https://telquel.ma/2019/10/26/peine-alourdie-en-appel-a-15-ans-de-reclusion-pour-taoufik-bouachrine_1655444

Verset coranique (Ayate) 34, chapitre (Sourate) 4 ‘’Al Nisa’’ et verset coranique 228 dans le chapitre ‘’ Al Baqarah’’.

DOCTRINE

DOCTRINE : MONOGRAPHIES

Abu-Lughod, Lila. Writing Against Culture, cité par Hourya Bentouhami-Molino, Race, cultures, identités. Une approche féministe et postcoloniale, 1991, Paris, Presses universitaires de France, coll. Philosophies, 2015. En ligne : https://www.researchgate.net/publication/303957101_Hourya_Bentouhami-Molino_Race_cultures_identites_Une_approche_feministe_et_postcoloniale_Paris_Presses_universitaires_de_France_coll_Philosophies_2015_172_p.

Alami M’Chichi, Houria. Effets de la participation des femmes dans les sphères publique et politique au Maroc après le printemps arabe. Étude menée avec le concours de la fondation CARE international-Maroc, Rabat, 2012.

Alami M’Chichi, Houria. Genre et politique au Maroc. Les enjeux de l’égalité hommes-femmes entre islamisme et modernisme, 2002, Paris : Harmattan.

Alami M’Chichi, Houria. Printemps démocratique et évolutions du feminisme au Maroc, chapitre 3 dans Femmes, printemps arabes et revendications citoyennes. Éditions Institut de recherche pour le développement (IRD), Collection Objectifs Suds, 2016.

Alami Mchichi, Houria et Malika Benradi, Genre et violences. Analyse de la situation au Maroc à travers les interventions des centres d’accueil et de conseil, dans Femmes et violences en Afrique – AFARD, Dakar, 2005.

Albarello, Luc ; Françoise Digneffe, Jean-Pierre Hiernaux, Christian Maroy, Danielle Ruquoy, Pierre De Saint-Georges, « Pratiques et Méthodes De Recherche En Sciences Sociales », *Manuel De Recherche En Sciences Sociales,* 4e Éd. Dunod. 1995.

Amselek, Paul. Perspectives critiques d’une réflexion épistémologique sur la théorie du droit, Paris : LGDJ, 1964.

Anthias, Floya and Nira Yuval-Davis. Racialized Boundaries: Race, Nation, Gender, Colour and Class and the Anti-Racist Struggle. London: Routledge, 1992.

Backhouse, Constance & Leah Cohen. The secret oppression of working women. Sexual Harassment of Working Women (Toronto: Macmillan of Canada), 1978.

Barkallil, Nadira. Genre et activités économiques au Maroc: la persistance de la précarité dans l’activité féminine - Livre blanc. Secrétariat d’État chargé de la Famille, de l’Enfance et des Personnes Handicapées, (SEFEPH). Rabat. 2006.

Bularzik, Mary. « Sexual Harassment at the Workplace: Historical Notes », Radical America, 1978.

Beaud, Jean-Pierre. « L'échantillonnage », dans Benoît Gauthier (dir.), Recherche sociale: de la problématique à la collecte des données, Québec, PUQ, 2009.

Béchillon (De), Denys. Qu'est-ce qu'une règle de droit ?, Odile Jacob, Paris, 1997.

Benradi, Malika. Prospective « Maroc 2030 » Dynamique sociale et évolution des statuts des femmes au Maroc, Haut-Commissariat au Plan, 2006. En ligne : https://www.hcp.ma

Blanchet, Alain et Anne Gotman, L'enquête et ses méthodes : l'entretien, Paris, Nathan, 1992.

Blanchet, Alain. « Interviewer » dans Alain Blanchet et al, dir, Les techniques d'enquête en sciences sociales », Paris, Dunod, 2000.

Borenfreund, George. Le droit du travail en mal de transparence, Droit social, 1996.

Bourqia, Rahma. Genre et reconfiguration de la société marocaine, dans LE MAROC AU PRÉSENT. Centre Jacques-Berque, Maktabat al-Maghreb. https://books.openedition.org/cjb/1041

Burghardt Du Bois, William Edward. « The Damnation of Women », 1920, (reprinted in 1996), in Nathan Huggins (Ed.), Du Bois *Writings*. New York: Library of America Colleges Editions.

Carbonnier, Jean. Droit et passion du droit sous la Ve République, Flammarion, 1996.

Carbonnier, Jean. Sociologie juridique, Paris, PUF, 1978.

Chappell, Duncan & Vittorio Di Martino. Violence at Work, 3e ed., Geneva, Bureau international du Travail, 2006. En ligne : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406.

Chicha, Marie-Thérèse. Inégalités de genre et pratiques d'entreprise au Maroc. BIT, Genève, Document de travail no. 69, 2013.

Commaille, Jacques L'esprit sociologique des lois. Essai de sociologie politique du droit, Paris : PUF, 1994.

Cooper, Cary, Helge Hoel and Brian Faragher, « Bullying is detrimental to health, but all bullying behaviors are not necessarily equally damaging ». British Journal of Guidance & Counselling 32, 2004.

Cox, Rachel. « From Sexual to Psychological Harassment: One Step Forward, Twenty Five Years Back for Women's Equality at Work ? » In 14 Arguments in Favor of Human

Rights Institutions, eds. Shelagh Day, Lucie Lamarche and Ken Norman. Toronto: The Federation Press; Irwin Law (Canada). 2014.

Champeil-Desplats, Véronique et Danièle Lochak, « Assurer l'effectivité de la norme juridique » dans À la recherche de l'effectivité des droits de l'Homme, Nanterre, Presses universitaires de Paris X, 2008.

Champeil-Desplats, Véronique. « Effectivité et droits de l'Homme : approche théorique », in Véronique Champeil-Desplats et Danièle Lochak (dir.), A la recherche de l'effectivité des droits de l'Homme, Presses universitaires de Paris 10, 2008.

Chaouai, Abdellatif. « Genre et promotion de la femme », dans CERED, *Population & Développement au Maroc.* Rabat, ministère de la Charge de la Prévision économique et du Plan. 1998.

Chenguang, Wang. Washington: World Bank. World Bank and International Finance Corporation (IFC). 2013.

Chevallier, Jacques. L'État post-moderne, LGDJ, 2008.

Chicha, Marie-Thérèse. Inégalités de genre et pratiques d'entreprise au Maroc. BIT, Genève, Document de travail no. 69, 2013. En ligne : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---ilo-algiers/documents/publication/wcms_242346.pdf

Chikhaoui, Naima. Politiques publiques au Maroc face aux violences faites aux femmes. Casablanca : Le Fennec, 2011.

Cihák, Martin et Ratna Sahay, Femmes et finance : un plaidoyer économique en faveur de l'égalité des sexes, 2018. En ligne : https://www.imf.org/external/french/np/blog/2018/091918f.htm

Clastres, Pierre. Archéologie de la violence. La guerre dans les sociétés primitives, La Tour d'Aigues, L'Aube. 1977

Cohendet, Marie-Anne. « Légitimité, effectivité et validité », in Mélanges Pierre Avril, La république, Montchrestien, Paris, 2001.

Cohendet, Marie-Anne. « Les effets de la réforme », RJE, n° spécial, 2003.

Cohendet, Marie-Anne. « Science et conscience – De la neutralité à l'objectivité », in Pour un droit commun de l'environnement - Mélanges en l'honneur de Michel Prieur, Dalloz, 2007.

Collins, Patricia Hill. et al., « Symposium on West and Fenstermaker's 'Doing Difference », in Sarah Fenstermaker and Candace West (eds.), Doing Gender, Doing Difference, 2002, New York: Routledge. En ligne : https://plato.stanford.edu/entries/feminist-power/.

Collins, Patricia Hill. Black Feminist Thought : Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment [1990], 2ème éd, New York : Routledge, 2000. En ligne : https://doi.org/10.4324/9780203900055

Collins, Patricia Hill. « It's All in the Family: Intersections of Gender, Race, and Nation » *Hypatia*, (1998) 13 : 3. *JSTOR*. En ligne : http://www.jstor.org/stable/3810699

Collins, Patricia Hills. Learning from the Outsider Within: The Sociological Significance of Black Feminist Thought » (1986) 33 : 6, Special Theory Issue. Published By: Oxford University Press. En ligne : https://www.jstor.org/stable/i232985

Collins, Patricia Hill & Sirma Bilge, Intersectionality. 2nd Edition, Cambridge : Polity Press, 2016, 304 p.

Conaghan, Joanne. « Intersectionality and the feminist project in law » in Emily Grabham (dir.), Jane Krishnadas, Didi Herman & Davina Cooper. Intersectionality and beyond: law, power and the politics of location, coll. Social justice, Abingdon, Oxon, Routledge-Cavendish, 2009. En ligne : https://www-taylorfrancis-com.proxy.bib.uottawa.ca/books/edit/10.4324/9780203890882/intersectionality-beyond-emily-grabham-davina-cooper-jane-krishnadas-didi-herman

Conte, Philippe. « Effectivité, Inefficacité, Sous-effectivité, Surefficacité… : variations pour droit pénal », in Le droit privé français à la fin du XXème siècle - Études offertes à Pierre Catala, LexisNexis, 2001.

Cooper, Anna Julia, *A Voice from the South,* (reprinted in 1998). New York: Oxford University Press. (1892) et William Edward Burghardt Du Bois. *The Soul of Black Folk*, New York, Barnes & Noble Classics., 1903.

Corbeil, Christine, Élizabeth Harper & Isabelle Marchand. L'intersectionnalité tout le monde en parle! Résonnance et application au sein des maisons d'hébergement pour femmes. Fédération des maisons d'hébergement pour femmes et Sarah-Maude Le Gresley. Montréal : Services aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal. Rapport de recherche, 2018. En ligne : https://reqef.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/23/rapport_intersectionnalite_corbeil_harper_marchand_fede_final.pdf

Cornu, Gérard (dir.), Vocabulaire juridique, 8ème éd., PUF, 2007.

Côté, Pierre-André ; Stéphane Beaulac et Mathieu Devinat, Interprétation des lois, 4e éd, Montréal, Thémis, 2009.

Crawshaw, Laura. Workplace bullying? Mobbing? Harassment? Distraction by a thousand definitions, Consulting Psychology Journal : PRAC. & RES. (2009) 61.

Crenshaw Williams, Kimberlé .« Why intersectionality can't wait », Washington Post. 2015. En ligne : https://www.washingtonpost.com/news/in-theory/wp/2015/09/24/why-intersectionality-cant-wait/

Crenshaw Williams, Kimberlé. « Cartographie des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violence contre les femmes de couleur, Cahiers du genre, (2005) 2 : 39.

Crenshaw Williams, Kimberlé. « Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color », *Stanford Law Review*, (1991) 43: 6.

Crenshaw Williams, Kimberlé. « Postscript », dans Helma Lutz, Maria Teresa Herrera Vivar et Linda Supik (dir.), Framing Intersectionality : Debates on a Multi-Faceted Concept in Gender Studies. Farnham (GB), Ashgate, 2011.

Crenshaw Williams, Kimberlé. Background Paper for the Expert Meeting on the Gender-Related Aspects of Race Discrimination, 2000. En ligne : http://www.aapf.org/wp-content/uploads/2010/07/BackgroundPaper.pdf.

Crenshaw, Kimberlé Williams ; Leslie McCall & Sumi Cho, « Toward a Field of Intersectionality Studies : Theory, Applications, and Praxis », Signs: Journal of Women in Culture and Society, (2013) 38:4.

Cruz, Adrienne & Sabine, Klinger, « Gender-Based Violence in the World of Work: Overview and Selected Annotated Bibliography ». (2011), ILO Working paper, document number 978-92-2-124703-6 (Geneva ILO)

Cuberes, David and Marc Teignier, « Aggregate Costs of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate ». UB Economics Working Paper 2014/308.

Damamme, Aurélie. « Les associations marocaines face à la question femmes et développement durable», dans Momar-Coumba Diop et Jean Benoist (éd.) : L'Afrique des associations. Entre culture et développement, Paris : Éditions Karthala et Crepos, 2007.

Darbellay, Frédéric et Theres Paulsen (dir.), *Le défi de l'inter- et transdisciplinarité. Concepts, méthodes et pratiques innovantes dans l'enseignement et la recherche*, Lausanne, Presses polytechniques et universitaires romandes, 2008.

Dayan-Herzbrun, Sonia. Extension mondiale du féminisme, novembre 2008. En ligne : https://www.monde-diplomatique.fr/2008/11/DAYAN/16520

Demers, Valérie. Le contrôle des fumeurs : Une étude d'effectivité du droit, Montréal, Éditions Thémis, 1996.

Denzin, Norman K. & Yvonna S. Lincoln, (dir.), The Landscape of Qualitative Research, 3d edition, Thousand Oaks (Californie), Sage Publications, 2008.

Deranty, Jean-Philippe, Craig Mac Millan , « Qu'est-ce qu'un « travail décent » ? Propositions pour élargir la campagne de l'OIT pour le travail décent à partir de la psychodynamique », *Travailler*, (2013) 30 : 2. En ligne : https://www.cairn.info/revue-travailler-2013-2-page-147.htm

Derdar, Mohammed. Gender and verbal violence : A form of psychological abuse in Moroccan popular culture. Sciences, Langage et Communication, (2017) 1:3. En ligne : https://revues.imist.ma/index.php/SLC/article/view/10156/5961

Desrues, Thierry & Juana Moreno Nieto, « The development of gender equality for Moroccan women – illusion or reality? », Journal of Gender Studies, (2009) 18 : 1.

Dhai. Gharam. « Travail décent: concept et indicateurs ». (2003), 142 : 2, Revue internationale du Travail.

Dhavernas, Odile. Droits des femmes, pouvoir des hommes, coll. « Libre à elles », Paris, Éditions du Seuil, 1978.

Dhrodia, Azmina. « Amnesty International dénonce l'impact inquiétant des violences en ligne à l'égard des femmes », Communiqué de presse du 20/11/2017. En ligne : https://www.amnesty.org/fr/latest/press-release/2017/11/amnesty-reveals-alarming-impact-of-online-abuse-against-women/

Dhrodia, Azmina « Unsocial Media: A Toxic Place for Women ». IPPR Progressive Review (2018) 24 : 4.

Di Méo, Guy. Les murs invisibles : Femmes, genre et géographie sociale, Éditions ARMAND COLIN/ RECHERCHE, Paris, 2011.

Duplessis, Isabelle. « La mollesse et le droit international du travail : mode de régulation privilégié pour société décentralisée » dans Jean-Claude Javillier, dir, Gouvernance, droit international et responsabilité sociétale des entreprises, Document de travail, Institut international des études sociales, (IIES) de l'OIT -BIT, Genève, 2007.

Duplessis, Isabelle. La déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux au travail : une nouvelle forme de régulation efficace ? Relations industrielles / Industrial Relations, (2004) 59 : 1. En ligne : https://www.erudit.org/fr/revues/ri/2004-v59-n1-ri773/009127ar/

Duplessis, Isabelle. Les droits des femmes et les Nations Unies : d'hier à aujourd'hui, Hors-série décembre 2021 *Revue québécoise de droit international* 183, 2021. En ligne : https://canlii.ca/t/zj53

Eakin, Joan. « Towards a "Standpoint" Perspective : Health and Safety in Small Workplaces from the Perspective of the Workers » (2010) 8:2, Policy and Practice in Health and Safety 113.

Eddouada, Souad et Renata Pepicelli, Maroc : vers un féminisme islamique d'État. *Critique internationale*, (2010) 1 : 46), cité dans Leïla El Bachiri, Le Statut juridique de la femme marocaine.

El Adnani, Abir. Casablanca: une femme porte plainte contre 3 humoristes pour harcèlement sexuel, plainte no 2125/04D du 07/09/2018, article du 9 septembre 2018 sur H24info. En ligne : https://www.h24info.ma/maroc/casablanca-une-femme-porte-plainte-contre-3-humoristes-pour-harcelement-sexuel/

El Ayadi, Mohamed. « La femme dans le débat intellectuel au Maroc ». *Prologues, revue maghrébine du livre*, *3* (hors-série : « La réforme du droit de la famille, cinquante années de débats. Études et analyses »), 2002.

El Bachiri, Leila. Le Statut juridique de la femme marocaine : une analyse de la polémique entre féministes et islamistes. Université des Femmes, Bruxelles. *Chronique féministe, Moudouwana*, 2006.

Elborgh-Woytek, Katrin ; Monique Newiak, Kalpana Kochhar, Stefania Fabrizio, Kangni Kpodar, Philippe Wingender, Benedict Clements, and Gerd Schwartz, « Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity », IMF Staff Discussion Note, IMF, Strategy, Policy, and Review Department and Fiscal Affairs Department SDN/13/10, 2013, En ligne : https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf

Elias, Norbert. La Civilisation des mœurs. Collection Sciences sociales Agora, 2003, Édition Pocket, Paris.

El Malki , Habib et Abdelali Doumou, « Les dilemmes de l'ajustement » in LE MAROC ACTUEL, Jean-Claude Santucci, IV - État et changement social : tensions et nouveaux enjeux, Institut de recherches et d'études sur les mondes arabes et musulmans, 1992. En ligne : https://books.openedition.org/iremam/2433?lang=en

Ennaji, Moha. Multiculturalisme, genre et participation politique au Maroc, Diogène (2009) 225 : 1.

Ennaji, Moha. Steps to the Integration of Moroccan Women in Development. British Journal of Middle Eastern Studies, (2008) 35:3. En ligne : https://www.researchgate.net/publication/232854107_Steps_to_the_Integration_of_Moroccan_Women_in_Development

Esteve-Volart, Berta. « Gender Discrimination and Growth: Theory and Evidence from India ». Unpublished. London School of Economics and Political Science, 2004.

Einarsen, Ståle, Helge Hoel, Dieter Zapf and Cary Cooper, eds. The Bullying and Harassment in the Workplace: Development in Theory, Research and Practice. 2d ed. Boca Raton, FL: CRC Press (Taylor & Francis), 2011.

Einarsen, Ståle, Helge Hoel, Dieter Zapf and Cary Cooper. eds. « The Concept of *Bullying* and Harassment at Work: The European Tradition ». in S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), Bullying and Harassment in the Workplace : Developments in Theory, Research, and Practice, 2e éd, Boca Raton (Florida), CRC Press (Taylor & Francis), 2011.

Einarsen, Ståle. «The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience », dans Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé, (2005) 3.

Ertürk Yakin. «15 years of the United Nations Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences (1994–2009): a critical review ». Geneva : UN, 27 May 2009. En ligne : https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Women/15YearReviewofVAWMandate.pdf

Ferguson, Kathy E. « Feminist Theory Today », *Annual Review of Political Science*, (2017) 20.

Filali Meknassi, Rachid (2009). La responsabilité sociale des entreprises. Les aspects relatifs au travail. Confédération Générale des Entreprises du Maroc. Casablanca.

Filali Meknassi, Rachid. « Examen du code du travail à la lumière des normes internationales du travail ». Colloque national, « le Code du travail après dix ans de son entrée en vigueur, entre les exigences du développement économique et la garantie du travail décent », projet de rapport de l'atelier n° 01 Code du travail et relations individuelles du travail, Ministère de l'Emploi et des affaires sociales, Maroc, 22-23/09/2014, à la p. 7. En ligne : http://www.justicemaroc.org

Filali Meknassi, Rachid. Femmes et travail, Casablanca, Le Fennec, 1994.

Filali Meknassi, Rachid. L'effectivité du droit du travail et l'aspiration au travail décent dans les pays en développement : une grille d'analyse. OIT, Institut international d'études sociales, Genève. document de travail no 177, 2007. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_201129.pdf

Filali Meknassi, Rachid. L'ineffectivité des normes de travail, la revanche des faits sur les prétentions de la norme formelle, in Auvergnon, Philippe. *L'effectivité du droit du travail : à quelles conditions ?* Pessac: Presses Universitaires de Bordeaux. 2008. En ligne : https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?docid=alma994710373402676&context=L&vid=41ILO_INST:41ILO_V1&lang=en&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=Everything&query=creator,exact,Auvergnon,%20Philippe.&facet=creator,exact,Auvergnon,%20Philippe

Fitzgerald, Sheila, Jacqueline Dienemann & Maureen F. Cadorette. Domestic violence in the workplace. Plastic Surgical Nursing, (1998) 18: 4.

Flynn, Catherine ; Geneviève Lessard, Lyse Montminy and Renée Brassard. « Sortir la violence de sa vie sans sortir de l'autochtonie : L'importance de mieux comprendre les besoins des femmes autochtones en milieux urbains », *Alterstice – Revue internationale de la recherche interculturelle*, (2013) 3 : 2. En ligne : https://www.erudit.org/en/journals/alterstice/1900-v1-n1-alterstice06060/1077519ar.pdf ;

Flynn, Catherine, Dominique Damant et Jeanne Bernard. « Analyser la violence structurelle faite aux femmes à partir d'une perspective féministe intersectionnelle, dans Intersectionnalité : regards théoriques et usages en recherche et intervention féministes », (2015) 26 : 2. En ligne : https://www.erudit.org/en/journals/nps/2014-v26-n2-nps01770/1029260ar.pdf,

Forastieri, Valentina. SOLVE: Intégrer la promotion de la santé dans les politiques de sécurité et santé au travail, Le kit pédagogique SOLVE, BIT, Genève, 2012. En ligne : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_205085.pdf

Forssell, Rebecca C. « Exploring cyberbullying and face-to-face bullying in working life - prevalence, targets and expressions ». Comput. Hum. Behav. (2016) 58.

Fraisse, Geneviève. La controverse des sexes. Paris, PUF, 2001.

Francioni, Francesco. "The Rights of Access to Justice under Customary International Law", in F. Francioni (ed.) Access to Justice as a Human Right, Oxford University Press, 2007.

Frémont, Armand. La région espace vécu, Éditions Flammarion, 1999.

Gagliardi, Silvia. Violence against women: the stark reality behind Morocco's human rights progress, The Journal of North African Studies, (2018) 23 : 4, Taylor & Francis. En ligne : https://doi.org/10.1080/13629387.2017.1363649

Gagné, Diane. Comprendre l'effectivité d'une norme : quand l'aboutissement de la démarche empirique permet de s'affranchir d'un courant existant dans un domaine d'étude. *Approches inductives*, (2018) 5 : 1. En ligne : https://www.erudit.org/fr/revues/approchesind/2018-v5-n1-approchesind03621/1045151ar/;

Garreffa, Franca. « Le dévoilement de la violence à travers des indicateurs de vulnérabilité », *Sociologie pratiques*, (2011) 1 : 22. En ligne : https://www.cairn.info/revue-sociologies-pratiques-2011-1-page-95.htm,

Gauthier, Benoît et Isabelle Bourgeois (dir.). Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données. 6e Édition. Presse de l'Université du Québec, 2016.

Geertz, Clifford. The Interpretation of Cultures : Selected Essays, Basic Books, Inc., Publishers New York, 1973. En ligne : https://web.mit.edu/allanmc/www/geertz.pdf

Georgieva, Kristalina. Women, Business and the Law. 5ème édition d'une série de rapports bisannuels. International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, 2018.

Gesualdi-Fecteau, Dalia et Maxine Visotzky-Charlebois. La notion d'effectivité du droit. Dans *Branches du droit et concepts juridiques*, dir., S. Bernatchez, L. Lalonde, (2019) 4. Yvon Blais Cowansville.

Giordano, Yvonne. Conduire un projet de recherche. Une perspective qualitative. Éditions EMS, 2003.

Giorgi, Gabriele. « Workplace bullying partially mediates the climate-health relationship ». Journal of Managerial Psychology 25, 2010.

Glaser, B. G., & Strauss L. A. The discovery of grounded theory : Strategies for qualitative research. New York: Aldin Publishing Co. 1967. En ligne : https://www.researchgate.net/publication/285615662_Des_avancees_en_analyse_qualitative_Pour_une_transparence_et_une_systematisation_des_pratiques

Gohier, Christiane. De la démarcation entre critères d'ordre scientifique et d'ordre éthique en recherche interprétative. Recherches qualitatives, 24. En ligne : http://www.recherchequalitative.qc.ca/

Gonzales, Christian, Sonali Jain-Chandra, Kalpana Kochhar and Monique Newiak. Fair Play: More Equal Laws Boost Female Labor Force Participation. International Monetary Fund, 2015. En ligne : https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1502.pdf

Grabham, Emily (dir). Intersectionality and beyond: law, power and the politics of location, collection Social justice, Abingdon, Oxon, Routledge-Cavendish, 2009.

Grawitz, Madeleine. Méthodes des sciences sociales, 10e édition, Paris, Dalloz, 1996.

Grumbach, Thiennot. Le simple et le complexe dans le droit du travail, Droit social 2003

Guessous, Nouzha. Women's rights in Muslim societies: Lessons from the Moroccan experience. Philosophy and Social Criticism. (2012) 38 : 4-5.

Guibentif, Pierre Henri. Les effets du droit comme objet de la sociologie juridique, *réflexions méthodologiques et perspectives de recherche*. Genève : Faculté de droit, Université de Genève, 1979. (Travaux CETEL; 8). En ligne : https://archive-ouverte.unige.ch/unige:56025

Hancock, Ange-Marie. « Intersectionality as a Normative and Empirical Paradigm », Politics & Gender, (2007) 3 : 2. En ligne : https://www.cambridge.org/core/journals/politics-and-

gender/article/abs/intersectionality-as-a-normative-and-empirical-paradigm/CE656DB6D6AF9676D72418A6D2B49DBE

Handl, Melisa N., Sara L. Seck &Penelope Simons. Gender and Intersectionality in Business and Human Rights Scholarship, 2022. Schulich School of Law, Dalhousie University. En ligne : https://digitalcommons.schulichlaw.dal.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=2158&context=scholarly_works

Hanmer, Jalna. « Violence et contrôle social des femmes ». Questions féministes, (1977) 1 . En ligne : : http://www.jstor.org/stable/40619104

Hannett, Sarah. « Equality at the Intersections: The Legislative and Judicial Failure to Tackle Multiple Discrimination » (2003) 23:1, Oxford Journal of Legal Studies.

Harper, Elizabeth et Coll. Exploration des besoins et des pratiques prometteuses en lien avec les violences basées sur l'honneur. Centre Social d'Aide aux Immigrants. 2014.

Harper, Elizabeth. « Les expériences des femmes immigrantes vivant de la violence dans un contexte conjugal : ancrages théoriques entre l'intersectionnalité et les approches narratives dans la production de récits alternatifs », dans Rinfret Raynor, M., Cousineau, M., Lesieux, E., Gauthier, S. et E. Harper (dir.), Violence envers les femmes : réalités complexes et nouveaux enjeux dans un monde en transformation, Presses de l'Université du Québec, ch. 4, 2014.

Hart, Herbert Lionel Adolphus. Le concept de droit, 1961, (traduc Michel Van de Kerchove), Publi. Facultés Universitaires Saint Louis, Bruxelles, 1976.

Harter, James K. ; Frank L. Schmidt & Corey L. M. Keyes. Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. In C. L. M. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing : The positive psychology and the life well-lived*. Washington, DC: American Psychological Society, 2003.

Haynes, Brian. Can it work? Does it work? Is it worth it? The testing of healthcare interventions is evolving. British Medical Journal, (1999) 319 : 7211. En ligne : https://doi.org/10.1136/bmj.319.7211.652

Heirman, Wannes and Michel Walrave. « Assessing concerns and issues about the mediation of technology in cyberbullying ». Cyberspsychology : Journal of Psychosocial Research in Cyberspace 2, 2008.

Henry, Jean-Pierre. « Vers la fin de l'État de droit ? », R.D.P, 1977.

Hester, Marianne et Sarah-Jane Lilley, « Prévention de la violence à l'égard des femmes : article 12 de la Convention d'Istanbul », Conseil de l'Europe, février 2015.

Higgins, Rosalyn. Problems and Process : International Law and How We Use It. Oxford University Press : Clarendon Press, 1994.

Hirata, Helena. « Division sexuelle du travail: état des connaissances », dans Angelo Soares (dir.), Stratégies de résistance et travail des femmes, 1997. Montréal, Paris, Harmattan.

Hirigoyen, Marie-France. *Le Harcèlement Moral : la violence perverse au quotidien,* La Violence Perverse Au Quotidien. Paris: La Découverte et Syros.1998.

Holland, Kathryn J. & Lilia M. Cortina « Sexual Harassment: Undermining the well-being of Working Women », in Connerley, M.L. et Wu, J. (dir. de publication), Handbook on Well-Being of Working Women, 2016, (Pays-Bas, editions Springer). En ligne: https://doi.org/10.1007/978-94-017-9897-6

Hoel, Helge, Cary L. Cooper & Brian Faragher, The experience of bullying in Great Britain : The impact of organizational status. European *Journal of Work and Organizational Psychology*, (2001) 10 : 3. En ligne : 10.1080/13594320143000780

Holstein, James A. & Jaber F. Gubrium, The Active Interview, London, Sage Publications, 1995.

Hooks, Bell. Outlaw Culture : Resisting representations, Routledge classics, New York and London, 2006.

Hooks, Bell. Ain't I a Woman: Black Women and Feminism. Boston: South End Press, 1981.

Hooks, Bell. Feminism Is For Everybody : Passionate Politics. Cambridge, MA, South End press. 2000.

Hooks, Bell. Feminist Theory : From Margin to Center. Boston, South End Press, 1984. En ligne : https://funceji.files.wordpress.com/2017/08/bell_hooks_feminist_theory_from_margin_to_centebookzz-org_.pdf

Hooks, Bell. Yearning race, gender and cultural politics. Toronto: Between the Lines, 1990.

Huen, Yuki W.P. « Workplace Sexual Harassment in Japan: A Review of Combating Measures Taken ». Asian Survey (2007) 47 : 5. En ligne: https://online.ucpress.edu/as/article-abstract/47/5/811/24158/Workplace-Sexual-Harassment-in-Japan-A-Review-of?redirectedFrom=fulltext

Idrissi Zouggari, Nizar. « Au Maroc, la perception de l'égalité des sexes progresse, mais reste marquée par le conservatisme », TelQuel, 5 mai 2017. En ligne, http://telquel.ma/2017/05/05/perception-legalite-sexes-progresse-reste-marqueeconservatisme_1545858.

Iyer, Nitya. « Categorical Denials: Equality Rights and the Shaping of Social Identity », Queen's Law Journal, (1993) 19 : 1.

Jaldi, Abdessalam et Ayah Isbayene, La femme marocaine dans le Nouveau Modèle de Développement, Policy Brief, Septembre 2021, PB-32/21. En ligne : https://www.policycenter.ma/sites/default/files/2021-10/PB_32-21_Jaldi-vf.pdf

Jamal Taoudi et Khalid Nouri. Les objectifs du développement durable au Maroc : Défis et perspectives. Revue Internationale du Chercheur. (2021) 2 : 2. En ligne : https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/1225161.pdf

Janda, Richard. « Critical Legal Pluralism, Over Détermination and Effectivity : Consonance and Dissonance of Themes » dans Lajoie et al, Théories et émergences du droit : pluralisme, surdétermination et effectivité.

Jauvin, Nathalie. « La violence organisationnelle : parcours conceptuel et théorique et proposition d'un modèle compréhensif intégrateur », Équipe de recherche sur les impacts sociaux et psychologiques du travail CLSC CHSLD Haute-Ville-Des-Rivières, Québec, 2003. En ligne : http://www.santecom.qc.ca/BibliothequeVirtuelle/CLSC-CHSLD-Haute-Ville-Des-Rivieres/ViolenceOrganisationnelle.pdf

Javillier, Jean-Claude. Pertinence des droits et principes fondamentaux et dynamique des normes internationales du travail, in droits fondamentaux au travail : état des lieux et perspectives, éducation ouvrière, (2001) 1 : 22. En ligne : https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2007/107B09_73_fren.pdf

Juteau, Danielle. Un paradigme féministe matérialiste de l'intersectionnalité, Le Harmattan | « Cahiers du Genre » (2016) 4 : 3. En ligne : https://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2016-3-page-129.htm

Kennedy, Duncan. « The Critique of Rights in Critical Legal Studies », in W. BROWN et J. HALLEY (dir.), *Left Legalism/Left Critique*, Durham, Duke University Press, 2002.

Khalef, Ahmed. « La violence en milieu de travail est-elle une fatalité? », *in* La violence au travail – Éducation ouvrière (2003) 4 :133. (Genève, BIT).

Klasen, Stephan and Francesca Lamanna. « The Impact of Gender Inequality in Education and Employment on Economic Growth: New Evidence for a Panel of Countries ». Feminist Economics (2009)15 : 3

Krug, G. Etienne et coll. (dir. de publication). Rapport mondial sur la violence et la santé, (Genève, OMS) 2002.

Kulik, Carol T. & Mara Olekains, Negotiating the gender divide: Lessons from the negotiation and organizational behavior literature. *Journal of Management,* (2011) *38 :* 4.

Kachoukh, Fériel. « Discriminations multiples Rendre visible l'invisible » (2014) 103:4, Plein droit.

Kang, Alice. « The Effect of Gender Quota Laws on the Election of Women: Lessons from Niger Women's». Studies International Forum 41, Faculty Publications: Political Science. 56. (Part 2; November, December) 2013. En ligne : https://digitalcommons.unl.edu/poliscifacpub/56

Kaufmann, Jean-Claude. L'enquête et ses méthodes: l'entretien compréhensif, 2e éd., Paris, Armand Colin, 2007.

Kaufmann, Jean-Claude. L'enquête et ses méthodes: l'entretien compréhensif, 2e éd., Paris, Armand Colin, 2007.

Kaufmann, Jean-Claude. L'entretien compréhensif, Paris, Éditions Nathan, 1996.

Kaukiainen, Ari ; Christine Salmivalli, Kaj, Björkqvist, Karin Österman, Auli Lahtinen, Anne Kostamo & Kirsti Lagerspetz, « Overt and covert aggression in work settings in relation to the subjective well-being of employees ». *Aggressive Behavior*, (2001) 27 : 5. En ligne : https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ab.1021

Kelsen, Hans. « Qu'est-ce que la théorie pure du droit ? », 1953, Droit & Société, 1992.

Kelsen, Hans. Théorie pure du droit, 2ème éd., (1960), traduction, Charles Eisenmann, LGDJ Bruylant, 1999.

Kergoat, Danièle. « Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux », dans Elsa Dorlin (sous la dir.), *Sexe, race, classe, pour une* épistémologie de la domination, Paris : Presses universitaires de France, 2009.

Kilani, Mondher. Guerre et sacrifice. La violence extrême, Paris, PUF 2006.

Klugman, Jeni and Sarah Twigg. « The Role of Laws and Institutions in Expanding Women's Voice, Agency, and Empowerment ». In The World Bank Legal Review: Legal Innovation and Empowerment for Development, edited by Hassane Cisse, Sam Muller, Chantal Thomas and Wang Chenguang. Washington: World Bank. World Bank and International Finance Corporation (IFC). 2013.

Knudsen V., Susanne. Intersectionality: A Theoretical Inspiration in the Analysis of Minority Cultures and Identities in Textbooks, in Éric Bruillard & al. (Eds.), Caught in the Web or Lost in the Textbook? 2006. Caen, IARTEM, Stef, Iufm. En ligne : http://eda.recherche.parisdescartes.fr/wp-content/uploads/sites/6/2019/03/IARTEM_vol_Part_I_23_sept.pdf#page=61

Lagarde, Christine et Jonathan D. Ostry. Les bienfaits économiques de l'inclusion des femmes sont même plus élevés qu'on ne le pensait. Département de la communication du FMI, novembre 2018. En ligne : https://www.imf.org/fr/News/Articles/2018/11/28/blog-economic-gains-from-gender-inclusion-even-greater-than-you-thought

Lagarde, Christine. The importance of diversity, not just gender but also ethnic and cultural, for the economic performance of large companies across multiple industries. McKinsey Global Institute, 2018.

Lahlimi Alami, Ahmed. « Examen national volontaire de la mise en œuvre des ODD ». Royaume du Maroc, Haut-Commissariat au plan, Rapport national 2020. En ligne : https://www.hcp.ma/Rapport-National-2020-sur-la-mise-en-oeuvre-par-le-Royaume-du-Maroc-des-Objectifs-de-Developpement-Durable_a2592.html

Lalonde, Louise. « L'interdisciplinarité comme « contextes », quels usages de l'Autre ? », dans Azzaria (dir.) Étude sur la méthodologie et l'épistémologie juridiques, Les cadres théoriques et le droit, Cowansville, les Éditions Yvon Blais, 2013.

Lamhaidi, Nadia. Image de la femme dans les médias marocains. Réalités et perspectives., Ministère marocain de la Solidarité, du Développement social, de l'Égalité et la Famille, FNUAP, 2007. En ligne : https://docplayer.fr/21206579-Image-de-la-femme-dans-les-medias-marocains-realites-et-perspectives.html

Laraqui El Houssine, Chakib, Omar Laraqui, Nadia Manar. Guide pratique de droit de la santé et de la sécurité´ au travail au Maroc. Casablanca: Dar Al Karaouiine; 2016.

Lascoumes, Pierre et Eveline Serverin, « Le droit comme activité sociale : pour une approche wébérienne des activités juridiques » (1988) 9, Droit et société.

Lascoumes, Pierre et Evelyne Serverin, « Théories et pratiques de l'effectivité du Droit ». Droit et société : (1986) 2.

Lascoumes, Pierre. « L'analyse sociologique des effets de la norme juridique : de la contrainte à l'interaction », dans Andrée Lajoie et al. (dir.), Théories et émergence du droit : pluralisme, surdétermination et effectivité, Montréal, Thémis, 1998. En ligne : https://www.academia.edu/41726007/La_notion_deffectivit%C3%A9_du_droit

Layder, Dereck. New Strategies in Social Research, An Introduction and Guide, Cambridge, Polity Press, 1993.

Lebugle, Amandine & al. Les violences dans les espaces publics touchent surtout les jeunes femmes des grandes villes. *Population & Sociétés*, (2017) 550 :11. En ligne : https://www.cairn.info/revue-population-et-societes-2017-11-page-1.htm

Leila Benhadjoudja, « Les femmes musulmanes peuvent-elles parler? » Anthropologie et société. (2018) 42 : 1.

Leroy, Yann. L'effectivité du droit au travers d'un questionnement en droit, en droit du travail, LGDJ, séries: « Bibliothèque de droit social », 2011. En ligne : https://journals.openedition.org/lectures/7218?lang=en

Leroy, Yann. La notion d'effectivité du droit. *Droit et Société*, (2011) 79 : 3. En ligne : https://www.cairn.info/revue-droit-et-societe1-2011-3-page-715.htm?ref=doi ;

Leveratto, Jean-Marc. « Erving Goffman, *L'arrangement des sexes*, trad. de l'anglais par H. Maury. Paris, Éd. La Dispute, coll. Le genre du monde », *Questions de communication*, (2002) 2 : 2. En ligne : https://journals.openedition.org/questionsdecommunication/7293

Lieber, Marylène. Les violences envers les femmes dans les statistiques. Chapitre 3 *in* M. Lieber, *Genre, violences et espaces publics: La vulnérabilité des femmes en question,* 2008,. Paris: Presses de Sciences Po.

Lippel, Katherine. « Addressing Occupational Violence: An overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens ». (2006). Working paper No. 5, Geneva, ILO.

Lippel, Katherine. « La place des juristes dans la recherche sociale et la place de la recherche sociale en droit : Réflexions sur la "pratique de la recherche" en matière de droit à la santé au travail » dans Pierre Noreau et Louise Rolland, dir, Mélanges Andrée Lajoie. Le droit, une variable dépendante, Montréal, Thémis, 2008.

Lippel, Katherine. La transdisciplinarité et le droit comparé : essai sur une méthode permettant de documenter certains effets du droit dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail. Dans *Approches et fondements du droit***,** dir., stéphane Bernatchez et Louise Lalonde, (2019) 3. Yvon Blais, Cowansville.

Lipton, David. Faciliter la transformation économique au Moyen-Orient et en Afrique du Nord. London School of Economics, mardi 13 novembre 2012, Département de la communication du FMI, Relations publiques. En ligne : https://www.imf.org/fr/News/Articles/2015/09/28/04/53/sp111312

Leymann, Heinz and Annelie Gustafsson, « Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders ». European Journal of Work & Organizational Psychology 5, 1996.

Leymann, Heinz. *Mobbing : la persécution au travail*. Paris : Seuil. 1996.

Lippel, Katherine, Michel Vézina, Renée Bourbonnais & Amélie Funès, Workplace psychological harassment: Gendered exposures and implications for policy. (2016) 46, Int J Law Psychiatry.

Lippel, Katherine, Vézina, M., Stock, S. et Funès, A « Violence au travail : Harcèlement psychologique, harcèlement sexuel et violence physique » in Vézina et al. Eds., Enquête québécoise sur les conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST), Institut National de Santé Publique du Québec, 2011.

Lippel, Katherine. Addressing Occupational Violence: An overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens. Working paper No. 5, Geneva, International Labour Office (ILO), 2016. En ligne : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-gender/documents/publication/wcms

Lochak, Danièle. Le droit face aux violences sexuelles et/ou sexistes. Dalloz, 2021. En ligne : https://hal.science/hal-03782717/file/Lochak_violences-postface_2021.pdf

Lopez-Acevedo, Gladys ; Gordon Betcherman, Ayache Khellaf et Vasco Molini. Paysage de l'emploi au Maroc :Abrégé : Recenser les obstacles à un marché du travail inclusif. Pleins feux sur le développement international. Groupe de la Banque mondiale. 2021. En ligne : https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/35075/211678ovFR.pdf

Loraleigh Keashly, Virginia Trott & Lynne M. Maclean, « Abusive behavior in the workplace: A preliminary investigation », Violence and Victims, (1994), 9 : 4.

Luchaire, François. « De la méthode en droit constitutionnel », RDP 1981.

MacKinnon, Catharine A. Sexual harassment of working women: : a case of sex discrimination. New Haven: Yale University Press, 1979.

Mayhew, Claire & Quinlan, Michael. « The relationship between precarious employment and patterns of occupational violence: Survey evidence from thirteen occupations », in the « Health Hazards and Challenges in the New Working Life » Conference, Stockholm, January 11-13, 2000, cité dans Nathalie Jauvin, La violence organisationnelle : parcours conceptuel et théorique et proposition d'un modèle compréhensif intégrateur, 2003.

Maypole, Donald E. & Rosemarie Skaine, Sexual Harassment in the Workplace. Social Work, (1983), 28 :5. Published by: Oxford University Press.

Mace, Gordon et François Pétry, Guide d'élaboration d'un projet de recherche, 2e éd., Québec, PUL et De Boeck Université, 2005.

Mader, Luzius. L'évaluation législative : pour une analyse des effets de la législation, Lausanne, Payot, 1985.

Madiot, Yvon. Considérations sur les droits et les devoirs de l'homme, Bruylant, Bruxelles, 1998.

Maillé, Chantal. « De l'articulation entre race, classe et genre : éléments pour une analyse féministe intersectionnelle au Québec », dans Naïma Hamrouni et Chantal Maillé (dir.), Le sujet du féminisme est-il blanc? Femmes racisées et recherche féministe. Montréal, Les éditions du remue-ménage, 2015.

Maillochon, Florence & al. « Violences dans l'espace public », dans Sylvette Denèfle, Femmes et villes, © Presses universitaires François-Rabelais, Perspectives Villes et Territoires, Science sociale / Théorie du féminisme, 2013.

Manjoo, Rashida. Report of the Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences. Human Rights Council, 17th session, Promotion and protection of

all human rights, civil, political, economic, social and cultural, including the right to development. General Assembly, United Nations, A/HRC/17/26, 2 May 2011. En ligne : https://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/17session/a-hrc-17-26.pdf

Mansouri, Leila. Le statut de la femme marocaine au regard du droit international public [Rennes 1]. theses.fr. 2001. En ligne : http://www.theses.fr/2001REN10401

Manuel Domergue, « Les politiques d'ajustement structurel sont la clé de la croissance et de la prospérité pour les pays en voie de développement », dans : Les économoclastes éd., *Petit bréviaire des idées reçues en économie.* Paris, La Découverte, « Poche / Essais », 2003. En ligne : https://www.cairn.info/petit-breviaire-des-idees-recues-en-economie--9782707144508-page-73.htm.

Marchand, Isabelle, Christine Corbeil and Carole Boulebsol, « L'intervention féministe sous l'influence de l'intersectionnalité : enjeux organisationnels et communicationnels au sein des organismes féministes au Québec », *Communiquer*, 30 | 2020. En ligne : http://journals.openedition.org/communiquer/7271

Marie-Thérèse Chicha, Inégalités de genre et pratiques d'entreprise au Maroc. BIT, Genève, Document de travail no. 69, 2013. En ligne : http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/protocol/text.htm

Mariem Khaili, Santé et Sécurité en Droit Social marocain : état des lieux et défis, Lex Social, (2019) 9 : 2, Université Abdelmalek Essadi Tanger, Maroc.

Martinez, Andréa. Pratiques de réappropriation citoyenne des ouvrières du textile, chapitre 7 dans Femmes, printemps arabes et revendications citoyennes. Éditions Institut de recherche pour le développement (IRD), Collection Objectifs Suds, 2016. En ligne : https://horizon.documentation.ird.fr/exl-doc/pleins_textes/divers19-06/010067056.pdf#page=74

Marzouki, Ilham. *Femmes d'ordre ou désordre de femmes*. Paris: Noir sur blanc, 1999.

Massoui, Salima. Femmes marocaines victimes de violences conjugales. Paris : L'Harmattan. 2017. En ligne : https://www.academia.edu/33807521/Femmes_victimes_de_violences_conjugales_au_Maroc

Matrab, Abdessamad. Quelle est la place dédiée à l'éducation dans le Nouveau Modèle du Développement ? Université Ibn Tofail, Maroc, Revue Akofena, (2020) 5. En ligne : https://doi.org/10.48734/akofena

Maxwell, Joseph A. « Understanding and Validity in Qualitative Research », dans A. Michael Huberman et Matthew B. Miles, The Qualitative Researcher's Companion, Thousand Oaks, Sage Publication, 2002.

Mbaye, Kéba. Les droits de l'homme en Afrique, 2er éd., A. Pédone, Paris, 2002.

McCall, Leslie. 'The Complexity of Intersectionality', Signs (2005) 30:3. En ligne :

McCann, Deirdre. « Sexual harassment at work: National and international responses », Conditions of Work and Employment Series, no 2, 2005, (Genève, BIT).

McDowell, Linda. Gender, identity and place : Understanding feminist geographies. Minneapolis, University of Minnesota Presse. 1999.

Mchichi Alami, Houria. Travail, discriminations selon le sexe et le droit, Economia (2509-0038). (2014) : 20, Publ. Cesem, Research Center HEM Business school.

Mekouar, Hamza. "Thousands of Moroccan girls work as 'slave' maids instead of going to school," Theirworld, April 26, 2018. En ligne : https://theirworld.org/news/morocco-thousands-girls-work-as-maids-instead-of-being-in-school-child-slavery

Mejjati Alami, Rajaa, « Femmes et marché du travail au Maroc », *L'Année du Maghreb*, I | 2004. En ligne : http://journals.openedition.org/anneemaghreb/318

Mernissi, Fatima. *Développement capitaliste et perceptions des femmes dans la société musulmane : les paysannes du Gharb,* rapport pour le Bureau international du Travail. 1981.

Miles, Matthew B. et A. Micheal Huberman, Analyse des données qualitatives, 2e éd., Bruxelles, De Boeck Université, 2003.

Miliani, Nesrine. Structure, fonctionnement et évolution des équipes entrepreneuriales: une modélisation systémique dans une perspective d'accompagnement à la création d'entreprise. Gestion et management. Université de Bretagne occidentale - Brest, 2015. En ligne : https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01296548/document

Millard, Éric. Théorie générale du droit, Connaissance du droit, Dalloz, 2006.

Monqid, Safaa. « Violence against women in public spaces : the case of Morocco », *Égypte/Monde arabe*, Troisième série, 9 | 2012. En ligne : http://journals.openedition.org/ema/3011; https://doi.org/10.4000/ema.3011

Morand, Charles-Albert. Le droit néo-moderne des politiques publiques, Coll. '' Droit et Société '', Paris, 1999.

Moussaoui, Abderrahmane. Violence. Anthropen. Université Lyon 2 et LADEC, France. 2019-12-19. En ligne: https://doi.org/10.17184/eac.anthropen.123

Mukamurera, Joséphine ; France Lacourse et Yves Couturier, « Des avancées en analyse qualitative : pour une transparence et une systématisation des pratiques », Recherches qualitatives, (2006) 26:1. En ligne : http://www.recherche-qualitative.qc.ca/documents/files/revue/edition_reguliere/numero26%281%29/mukamurera_al_ch.pdf

Naciri, Rabéa. « Le mouvement des femmes au Maroc », *Nouvelles Questions Féministes*, (2014) 33 : 2. En ligne : https://www.cairn.info/revue-nouvelles-questions-feministes-2014-2-page-43.htm

Narayan, Uma. Dislocating Cultures: Identities, Traditions, and Third World Feminism, (2001) 16 : 1. Indiana University Press. En ligne : https://muse.jhu.edu/article/14155

Narayan, Upadhyay. « Dislocating cultures. Identities, traditions and third world feminism. » Routlege. 1997.

Nordman, Christophe Jalil & François-Charles Wolff, « Is There a Glass Ceiling in Morocco? » Evidence from Matched Worker - Firm Data. Journal of African Economics (2009) 18 : 4.

Nouaydi, Abdelaziz. L'indépendance et l'impartialité du système judiciaire - Le cas du Maroc, Réseau euro-méditerranéen des droits de l'Homme (REMDH), 2008. En ligne : https://euromedrights.org/wp-content/uploads/2018/03/MORROCO-The-Independence-and-Impartiality-of-the-Judiciary-FR.pdf

Ost, François et Michel Van de Kerchove, « De la scène au balcon. D'où vient la science du droit? » dans François Chazel et Jacques Commaille, dir, Normes juridiques et régulation sociale, Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1991.

Ost, François et Michel Van de Kerchove, De la pyramide au réseau. Pour une théorie dialectique du droit, Bruxelles : Publications des Facultés universitaires Saint-Louis, 2002.

Ostry D., Jonathan, Jorge Alvarez, Raphael Espinoza, and Chris Papageorgiou. Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence. International Monetary Fund, Staff Discussion Notes No. 18/06, 2018. En ligne : https://www.imf.org/en/Publications/Search?series=Staff%20Discussion%20Notes&when=During&year=2018&title=Economic%20Gains%20from%20Gender%20Inclusion

Oxman-Martinez, Jacqueline, Julia Krane, Nicole Corbin & Margot Loiselle-Léonard. Competing Conceptions of Conjugal Violence: Insights from an Intersectional Framework. Montréal: Centre for Applied Family Studies, McGill University, Immigration & Metropolis, (2002).

Paillé, Pierre & Muchielli, Alex, *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales.* Armand Colin, « Collection U », 2012. En ligne : https://www.cairn.info/l-analyse-qualitative-en-sciences-humaines--9782200249045.htm

Paillé, Pierre. « La recherche qualitative : une méthodologie de proximité », dans Henri Dorvil, dir., *Problèmes sociaux : théories et méthodologie de la recherche*, t. III, Québec, Presse de l'Université du Québec, 2007.

Palomarès, Élise et Armelle Testenoire, « Indissociables et irréductibles : Les rapports sociaux de genre, ethniques et de classe », *L'Homme et la société*, (2010) 2 : 176-177. En ligne : http://www.cairn.info/revue-l-homme-et-la-societe-2010-2-page-15.htm.

Pandea, Anca-Ruxandra, Dariusz Grzemny, Ellie Keen, Questions De Genre, Manuel pour aborder la violence fondée sur le genre. Deuxième édition, Conseil de l'Europe, 2019. En ligne : https://rm.coe.int/questions-de-genre-manuel-pour-aborder-la-violence-fondee-sur-le-genre/16809e1c35

Paugam, Serge. « L'enquête sociologique » Presses Universitaires de France, « Quadrige », 2012. En ligne : https://www.cairn.info/l-enquete-sociologique--9782130608738.htm

Peemans-Poullet, Hedwige. « La miniaturisation de l'endettement des pays pauvre passe par les femmes », Genre et économie : un premier éclairage. Genève : Graduate Institute Publications, 2001. En ligne : https://books.openedition.org/iheid/5476?lang=en

Pélissier, Jean, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, Droit du travail, Précis Dalloz, 22e édition, Hachette, Paris 2004.

Pelletier, Marième, Katherine Lippel et Michel Vézina, Michel. La violence en milieu de travail. Rapport québécois sur la violence et la santé Institut national de santé publique du Québec, Chap. 9, 2016. Syndicat des Métallos. En ligne : http://www.usw.ca/fr/nouvelles/centre-presse/actualites/2016/des-travailleurs-de-centresdappels-lancent-une-campagne-pour-mettre-fin-a-labus-deshumanisant

Perrin, Jean-François. Pour une théorie de la connaissance juridique, Droz, Genève, 1979.

Piotrowski, Chris. « From workplace bullying to cyber bullying: The enigma of e-harassment in modern organizations ». Organizational Development Journal 30, 2012.

Pirson, Ronald. A propos de la recherche-action, Revue de l'Institut de sociologie , 3e éd. de l'Université de Bruxelles, Belgique.

Poupart, Jean. « L'entretien de type qualitatif : considérations épistémologiques, théoriques et méthodologiques », dans Jean Poupart et al. (éd.) : La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques, Montréal : Gaétan Morin Éditeur, 1997.

Quivy, Raymond ; Jacques Marquet et Luc Van Campenhoudt, Manuel de recherche en sciences sociales, 5e édition, Paris, Dunod, 2017.

Quivy, Raymond et Luc Van Campenhoudt. Manuel de recherche en sciences sociales, 2e Éd., Paris : Dunod, 1995.

Quoc Dinh, Nguyen; Dailler, Patrick & Pellet, Alain (2009). Le droit international public, L.G.D.J, Coll. Traités, 8e éd.

Rajeb, Souad et Mostafa Yahyaoui, « Statut de la femme marocaine à l'épreuve de l'espace et du droit », Espace, Territoire et Société au Maroc : Mutation, Dynamiques et Enjeux. Article dans Gender and Geography. FLSH Mohammedia, 2019. En ligne : https://www.researchgate.net/publication/337593062_Statut_de_la_femme_marocaine_a_l'epreuve_de_l'espace_et_du_droit

Rame, Ali. La Stratégie Nationale de Lutte contre la Violence à l'égard des Femmes au Maroc. Université de Rabat, Maroc, 2008.

Rangeon, François. « Réflexions sur l'effectivité du droit », in CURAPP, Les usages sociaux du droit, PUF, 1989.

Régis, Catherine. « L'approche psychologique du droit : vers une meilleure compréhension des processus décisionnels », dans Georges Azzaria, dir., *Les cadres théoriques et le droit : actes de la 2e journée d'étude sur la méthodologie et l'épistémologie juridique*, Cowansville, Yvons Blais, 2013.

Ripert, George. Les forces créatrices du droit, LGDJ, Paris, 1995.

Rivero, Jean. « Sur l'effet dissuasif de la sanction juridique », in Mélanges offerts à Pierre Raynaud, Dalloz, Paris, 1985.

Robert, Philippe. « Remarques sur l'effectivité du droit » dans A. Lajoie et *al.*, Théories et émergences du droit : pluralisme, surdétermination et effectivité. Montréal : Éditions Thémis / Bruxelles : Bruyant, 1998.

Rocher, Guy. « Études de sociologie du droit et de l'éthique ». Montréal: Éditions Thémis, Université de Montréal, Faculté de droit, 1996.

Rocher, Guy. « L'effectivité du droit », dans A. Lajoie, R. A. Macdonald, R. Janda et G. Rocher (dir.), Théories et émergence du droit : Pluralisme, surdétermination et effectivité, Montréal, Thémis, 1998.

Rocher, Guy. « Le regard oblique du sociologue du droit » dans Pierre Noreau, dir, Dans le regard de l'autre, Montréal, Thémis, (2007) 1.

Rodary, Meriem. *Le travail des femmes dans le Maroc précolonial, entre oppression et résistance*, Droit au travail ou accès aux bénéfices ? Les femmes, le droit et la justice. Cahiers d'études africaines, 2007. En ligne : https://journals.openedition.org/etudesafricaines/9082

Rodley, Nigel. « Engagement des États parties », *Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, *commentaire article par article*, sous la direction de E. Decaux, Economica, 2008.

Ross, Alf. On law and justice, (1959), The lawbook Exchange Ltd., Clark, 2007.

Rouvillois, Frédéric. L'efficacité des normes : réflexions sur l'émergence d'un nouvel impératif juridique, Working Paper, Fondation pour l'innovation politique, 2006.

Roux, Dominique. Le principe du droit au travail : juridicité, signification et normativité, Montréal, Wilson & Lafleur, 2005.

Roy, Simon N. « L'étude de cas », dans Benoît Gauthier (dir.), Recherche sociale: de la problématique à la collecte des données, 5e éd., Québec, PUQ, 2009,

Rubin, Herbert J. et Irène S. Rubin, Qualitative Interviewing : The Art of Hearing Data, Thousand Oaks, Sage, 1995.

Sadiqi, Fatima. Women, Gender and Language in Morocco, Leiden and Boston, MA: Brill, 2006, En ligne : https://www.researchgate.net/publication/337593062_Statut_de_la_femme_marocaine_a_l%27epreuve_de_l%27espace_et_du_droit

Salhi, Zahia Smail. Gender and Violence in Islamic Societies: Patriarchy, Islamism and Politics in the Middle East and North Africa. London: I.B. Tauris. 2013.

Sardan, Olivier (de). La rigueur du qualitatif. Les contraintes empiriques de l'interprétation socio-anthropologique, Louvain-La-Neuve : Academia-Bruylant. 2008.

Savoie-Zajc, Lorraine. « L'entrevue semi-dirigée », dans Benoît Gauthier (dir.), Recherche sociale: de la problématique à la collecte des données, Québec, PUQ, 2009.

Savoie-Zajc, Lorraine. La recherche qualitative/interprétative en éducation. Dans T. Karsenti et L. Savoie-Zajc (dir.), Introduction à la recherche en éducation : étapes et approches. Sherbrooke : Éditions du CRP. 2004. En ligne : https://www.researchgate.net/publication/285615662_Des_avancees_en_analyse_qualitative_Pour_une_transparence_et_une_systematisation_des_pratiques

Schat, Aron C.H. & Kevin, E. Kelloway, «Workplace violence » in J. Barling, E. K. Kelloway, & M. Frone (Eds.), Handbook of work stress. 2005. Thousand Oaks, CA: Sage

Schweitzer, Sylvie. « Introduction », dans, Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIXe et XXe siècles. Paris, Odile Jacob, « Hors collection », 2002. En ligne : https://www.cairn.info/les-femmes-ont-toujours-travaille--9782738110671-page-7.htm

Serverin, Evelyne. « Sens et portée de la distinction entre dogmatique et sociologie du droit chez Max Weber » dans Michel Coutu et Guy Rocher, dir, La légitimité de l'État et du droit : Autour de Max Weber, Québec, PUL, 2005.

Skinnider, Eileen ; Associate, International Centre for Criminal Law Reform and Criminal Justice Policy. « The Handbook on Effective Prosecution Responses to Violence

Against Women and Girls », 2014, United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC). En ligne : https://www.unodc.org

Slonje, Robert and Peter K. Smith, « Cyberbullying: Another main type of bullying? » Scandinavian Journal of Psychology 49, 2008.

Soledad Martinez, Katherine. « Not Just Domestic Violence: The Role of the Workplace in Mitigating Abusers ». University of Maryland Law Journal of Race, Religion, Gender & Class 15, 2015.

Staunæs, Dorthe. Where have all the subjects gone? Bringing together the concepts of intersectionality and subjectification. NORA 2, 2003.

Stienstra, Deborah. Women's Movements and International Organizations, New York, St. Martin's Press, 1994. En ligne : https://heinonline-org.proxy.bib.uottawa.ca/HOL/Page?collection=journals&handle=hein.journals/intj51&id=592&men_tab=srchresults

Taha, Youssef. Inclusion économique des femmes : le Maroc 115e au niveau mondial, 3e au mena. En ligne : https://womeninbusiness.ma/2021/02/24/inclusion-economique-des-femmes-le-maroc-115e-au-niveau-mondial-3e-au-mena/

Tarek, Mohamed. Association Oujda Ain Ghazal 2000, « Analyse de la jurisprudence en matière de violence fondée sur le genre dans la région de l'Oriental », 2020.

Terré, François. Le droit. Dominos, Flammarion, 1999.

Sprigg, Christine ; Carolyn Axtell and Sam Farley, « Hidden cyberbullying is as common as conventional counterpart in the workplace », communiqué de presse, University of Sheffield, 2012. En ligne : https://www.sheffield.ac.uk/news/nr/cyberbullying-festival-social-sciences-christine-sprigg-carolyn-axtell-sam-farley-1.222243

Vallée, Guylaine. « Le droit du travail comme lieu de pluralisme juridique », dans Christine St-Pierre et Jean-Philippe Warren, dir, Sociologie et société québécoise. Les Presses de l'Université de Montréal, 2006.

Van Campenhoudt, Luc ; Jacques Marquet & Raymond *Quivy***.** Manuel de recherche en sciences sociales, Paris, Dunod, 2011.

Vézina, Christine. « Dans l'angle mort de l'effectivité du droit: une exploration de l'effectivité inter-normative », dans Georges Azzaria, dir, Les cadres théoriques et le droit, Cowansville, Yvon Blais, 2013.

Virginia Dayde, Hicham Hantar. Rapport final de l'évaluation finale du programme conjoint multisectoriel de lutte contre les violences fondées sur le genre par l'autonomisation des femmes et des filles au Maroc – « Genre » Tamkine – Maroc –

Juillet 2012. En ligne : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---eval/documents/publication/wcms_193786.pdf

Weber, Max. Sociologie du droit, (Traduit par Jacques Grosclaude), 2013.

West, Bettina, Mary Foster, Avner Levin, Jocelyn Edmison and Daniela Robibero «Cyberbullying at Work: in Search of Effective Guidance », in Laws, (2014) 3.

West, Jessica. 2014. Cyber-Violence Against Women. Vancouver, BC: Battered Women's Support Services. En ligne: www.bwss.org/wp-content/uploads/2014/05/CyberVAWReportJessicaWest.pdf.

Young Evrard, Amy. The Moroccan Women's Rights Movement. Syracuse University Press, 2014, En ligne : https://muse-jhu-edu.proxy.bib.uottawa.ca/pub/204/monograph/chapter/1147413/pdf

Zaoui, Zahra ; Mostafa Chanaoui et Fouad Ben Seddik. Commission Permanente chargée des Affaires Sociales et de la Solidarité. Rapport du Conseil Economique, Social et Environnemental, Les dimensions sociales de l'égalité entre les femmes et les hommes : constats et recommandations.

Zaoui, Zahra ; Mostafa Chanaoui et Fouad Benseddik, « Les dimensions sociales de l'égalité entre les femmes et les hommes : constats et recommandations ». Rapport de la Commission Permanente chargée des Affaires Sociales et de la Solidarité du Conseil Économique Social et Environnemental (CESE), Auto-Saisine n°24 / 2016. En ligne : https://www.cese.ma/media/2020/10/Rapport-Les-dimensions-sociales-de-l%E2%80%99%C3%A9galit%C3%A9-entre-les-femmes-et-les-hommes.pdf

Zapf, Dieter & Ståle Einarsen « *Individual antecedents of workplace bullying :* Victims and Perpetrators » in S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), Bullying and harassment in the workplace. London: Taylor & Francis, 2011.

DOCTRINE : ARTICLES DE PÉRIODIQUES

Acker, Joan, Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. Gender & Society, (1990) 4: 2, aux pp. 139-158. En ligne : http://www.jstor.org/stable/189609

Afrouz, Rojan ; Beth R., Crisp, & Ann Taket. Seeking help in domestic violence among Muslim women in Muslim-majority and non-Muslim-majority countries : A literature review. *Trauma, Violence, & Abuse*, 2018. En ligne : https://doi.org/10.1177/1524838018781102.

Ahdani, Jassim. Apport des "preuves", TelQuel n° 1011 du 23 au 29 septembre 2022. En ligne : https://telquel.ma/2021/06/18/drame-de-tanger-les-familles-des-victimes-de-lusine-de-textile-apportent-des-preuves-a-el-othmani_1726097

Ait Boughima et *al.* « La violence physique en milieu du travail (étude descriptive à propos de 80 cas au Maroc) », (2012), 3 : 1, La revue de médecine légale.

Akesbi, Najib. Programmes « d'ajustement structurel » du FMI**.** Journal Africa Development / Afrique et Développement, CODESRIA, (1985) 10 :1/2. En ligne : https://www.jstor.org/stable/24487208

Alami M'Chichi, Houria. Les féminismes marocains contemporains. Pluralité et nouveaux défis », Nouvelles Questions Féministes, (2014) 33 : 2.

Alami M'Chichi, Houria. Travail, discrimination selon le sexe et le droit, Economia (2509-0038). Publ. Cesem, Research Center HEM Business School, (2014) : 20. En ligne : https://www.economia.ma/fr/content/travail-discriminations-selon-le-sexe-et-le-droit#Des_ecarts_entre_le_droit_et_les_pratiques

Alami Mejjati, Rajaa. « Femmes et marché du travail au Maroc », *L'Année du Maghreb***,** 2004 :1. En ligne : http://journals.openedition.org/anneemaghreb/318

Alami Mejjati, Rajaa. « L'Ajustement structurel et la dynamique de l'emploi informel au Maroc », *Revue Critique économique,* (2000) : 2, Rabat.

Ammar, Nawal H. Wife Battery in Islam: A Comprehensive Understanding of Interpretations, Violence Against Women (2007) 13 : 5. En ligne : https://niwaplibrary.wcl.american.edu/wp-content/uploads/2015/CULT-Tool-BatteryinIslam.pdf

Anthias, Floya and Nira Yuval-Davis. « Contextualizing Feminism: Gender, Ethnic and Class Divisions », Feminist Review (1983) 15.

Anthias, Floya. Beyond Feminism and Multiculturalism: Locating Difference and Politics of Location. *Women's Studies International Forum*, (2002) 25 : 3.

Anthias, Floya. Thinking Through the Lens of Translocational Positionality: An Intersectionality Frame for Understanding Identity and Belonging. Translocations: Migration and Social Change, (2008) 4 :1. En ligne : https://www.researchgate.net/publication/281475768_Thinking_through_the_lens_of_translocational_positionality_An_intersectionality_frame_for_understanding_identity_and_belonging

Ather, Rashida Ather. Sexual Harassment at Workplace and Protective Measures for Women: National and International Perspectives. Rochester, NY : Social Science Research Network, The IUP Law Review, (2013) 3:4, 2014. En ligne: https://papers.ssrn.com/abstract=2461158.

Aubert, Nicole. *Le pouvoir usurpé ? Femmes et hommes dans l'entreprise***.** Robert Laffont, 1982. cité dans Ada Garcia**,** Bernard Hacourt et Virginie Bara, « Harcèlement moral et sexuel. Stratégies d'adaptation et conséquences sur la santé des travailleurs et des

travailleuses », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé,* (2005) 7:3**.** En ligne : http://journals.openedition.org/pistes/3168

Azzam, Henry ; Julinda Abu Nasr and Irini Lorfing. "An overview of Arab women in population, employment and economic development." *Women, employment and development in the Arab World* (1985): 5-37.

Bailey, Jane and Sara Shayan. « Missing and Murdered Indigenous Women Crisis: Technological Dimensions ». Canadian Journal of Women and the Law (2016) 28 : 2. En ligne : https://utpjournals.press/doi/10.3138/cjwl.28.2.321

Baker, Jim. La violence au travail. Recueil Éducation ouvrière (2003) 4 : 133. Bureau des activités pour les travailleurs. BIT.

Bardan, Margot. Feminism Beyond East and West. New Gender Talk and Practice in Global Islam, New Delhi, 2007 : Global Media Publications. Elsa Beaulieu & Stéphanie Rousseau, « Évolution historique de la pensée féministe sur le développement de 1970 à 2011 », Recherches féministes, (2011) : 242.

Barrère, Graciela et Vallée, Guylaine. L'interaction entre le droit civil et le droit du travail et ses effets pratiques sur le travail atypique : le rôle du contrat dans l'accès aux régimes de protection des travailleurs. (2015) 61:2, McGill LJ 333, à la p. 346.

En ligne : https://lawjournal.mcgill.ca/wp-content/uploads/pdf/89223-Article__3___Barrn_re_et_Valln_e.pdf

Benchemsi, Ahmed. Le monde « Au Maroc, les travailleuses domestiques ont enfin des droits », publié le 09 aout 2016.

Bendourou, Omar. « La nouvelle Constitution marocaine du 29 juillet 2011 », *Revue française de droit constitutionnel*, (2012) 3 : 91. En ligne : https://www.cairn.info/revue-francaise-de-droit-constitutionnel-2012-3-page-511.htm

Bendourou, Omar. « Les droits de l'homme dans la constitution marocaine de 2011 : débats autour de certains droits et libertés », (2014) 6, *La Revue des droits de l'homme*. En ligne : http://journals.openedition.org/revdh/907

Benhadjoudja, Leila. « Les femmes musulmanes peuvent-elles parler ? » Anthropologie et société. (2018) 42 : 1.

Benhadjoudja Leila, « De la recherche sur les féminismes musulmans : enjeux de racisation et de positionnement. Dans Hamrouni, N. et Maillé, C. (Dir.) (2015) « Le sujet féminisme est-il blanc? Femmes racisées et recherche féministe » Les éditions du remue-ménage.

Berlingieri, Adriana. « Workplace Bullying: Exploring an Emerging Framework », *Work, Employment and Society,* (2015) 29 : 2. En ligne:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_546150.pdf

Bernheim, Emmanuelle. « De l'existence d'une norme de l'anormale; portée et valeur de la recherche empirique au regard du droit vivant : une contribution à la sociologie du droit », (2011) 52 : 3-4, *Cahiers de droit.*

Bernheim, Emmanuelle. « Prendre le droit comme un « fait social » : la sociologie du droit par et pour elle-même », dans Georges Azzaria, dir., *Les cadres théoriques et le droit : acte de la 2e journée d'étude sur la méthodologie et l'épistémologie juridique*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013.

Bernoussi, Nadia et Abderrahim El Maslouhi. « Les chantiers de la « bonne justice ». Contraintes et renouveau de la politique judiciaire au Maroc », *Revue française de droit constitutionnel*, (2012) 91 : 3. En ligne : https://www.cairn.info/revue-francaise-de-droit-constitutionnel-2012-3-page-479.htm

Biana, Hazel T. Extending bell hooks' Feminist Theory. Journal of International Women's Studies, , (2020). 21: 1. En ligne : https://vc.bridgew.edu/jiws/vol21/iss1/3

Bilge, Sirma et Olivier Roy, « La discrimination intersectionnelle : la naissance et le développement d'un concept et les paradoxes de sa mise en application en droit antidiscriminatoire », *Revue canadienne Droit et Société***,** (2010) 25 :1.

Bilge, Sirma. « De l'analogie à l'articulation : théoriser la différenciation sociale et l'inégalité complexe », *L'Homme et la société***,** (2010) 2 : 176-177. En ligne : https://www.cairn.info/revue-l-homme-et-la-societe-2010-2-page-43.htm

Bilge, Sirma. « Théorisations féministes de intersectionnalité » (2010) 225:1, Diogène. En ligne : https://doi.org/10.3917/dio.225.0070

Bilge, Sirma. Le blanchiment de l'intersectionnalité**,** Recherches féministes, (2015) 28 : 2. En ligne : https://www.erudit.org/fr/revues/rf/2015-v28-n2-rf02280/1034173ar/.

Bligh, Gregory. « Du réalisme juridique à l'intersectionnalité. Une affaire de juristes ». *La Revue des droits de l'homme,* (2021)19. En ligne http://journals.openedition.org/revdh/11549

Bordat, Stephanie Willman and Saida Kouzz. « Violence against Women: 16 Necessary Amendments to Morocco's 103-13 Bill », Morocco World News, Dec 12, 2017. En ligne : https://www.moroccoworldnews.com/2017/12/236141/violence-women-16-necessary-amendments-moroccos-103-13-bill/

Borstorff, Patricia, Glenn Graham and Michael Marker, « E-harassment : Employee perceptions of e-technology as a source of harassment ». Journal of Applied Management and Entrepreneurship 12, 2007.

Bouharrou, Ahmed. La violence dans le milieu du travail, Analyse juridique. Publiée dans Albayane, le 01.12.2013. https://www.maghress.com/fr/albayane/120193

Bourquia, Rahma. Genre et emploi dans l'industrie textile marocaine. Occasional paper, 11, novembre, UNRISD, 1999. Nouzha Lamrani, « Genre et travail dans le secteur industriel au Maroc. Étude de cas dans l'industrie textile », *Revue Juridique, Politique et Économique du Maroc*, (2011) 48 : 2, Rabat, FSJES.

Brah, Avtar & Ann Phoenix, Ain't I A Woman? Revisiting Intersectionality, Journal of International Women's Studies, (2004) 5:3. En ligne : https://vc.bridgew.edu/jiws/vol5/iss3/8 ;

Branisa, Boris, Stephen Klasen & Maria Ziegler, « Gender Inequality and Social Institutions and Gendered Development Outcomes ». World Development, (2013) 45 (C). En ligne : https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0305750X12002975?via%3Dihub

Bras, Jean-Phillipe. *La réforme du Code de la famille au Maroc et en Algérie : quelles avancées pour la démocratie ?,* Critique internationale (2007) 4 : 37.

Britton, M. Dana. The Epistemology of the Gendered Organization. Gender & Society, (2000) 14: 3, aux pp. 418-434. Eileen Kwesiga, Myrtle Bell, Marshall Pattie & Angela Moe. Exploring the literature on relationships between gender roles, intimate partner violence, occupational status, and organizational benefits. Journal of Interpersonal Violence, (2007) 22 : 3.

Brown, Jessie Bode. « The costs of Domestic Violence in the Employment Arena: A Call for Legal Reform and Community-Based Education Initiatives ».Virginia Journal of Social Policy & the Law, (2008) 16.

Bürkner, Hans-Joachim. « Intersectionality: How Gender Studies Might Inspire the Analysis of Social Inequality among Migrants: Intersectionality and the Analysis of Social Inequality among Migrants » (2012) 18:2, Population, Space and Place.

Camby, Jean-Pierre. « La sécurité juridique : une exigence juridictionnelle (Observations à propos de l'arrêt du Conseil d'État, Société KPMG) », RDP (2006) : 5.

Caponecchia, Carlo & Anne Wyatt, Distinguishing between workplace bullying, harassment and violence: a risk management approach, Journal of Occupational Health and Safety – Australia and New Zealand, (2009) 25:6. En ligne : https://www.researchgate.net/publication/242557981_Distinguishing_between_workplace_bullying_harassment_and_violence_A_risk_management_approach

Carastathis, Anna. « The Concept of Intersectionality in Feminist Theory » (2014) 9:5, Philosophy Compass.

Carbonnier, Jean. « Effectivité et ineffectivité de la règle de droit », Année Sociologique, Paris, (1957) 0:3. En ligne : https://www.proquest.com/docview/1294342649/fulltextPDF/FA0280D7F68E49C0PQ/1?accountid=14701

Chafai, Habiba. « Contextualising street sexual harassment in Morocco: a discriminatory sociocultural representation of women » (2017) 22:5, The Journal of North African Studies. En ligne : https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13629387.2020.1743184

Chafai, Habiba. *«* Everyday gendered violence: women's experiences of and discourses on street sexual harassment in Morocco *». The Journal of North African Studies***,** (2020) 26 : 2.

Chagnon, Rachel. « Constats sur la difficile intégration d'une analyse intersectionnelle en droit canadien: Le traitement de la polygamie dans l'affaire Bountiful » (2014) 26:2 Nouvelles pratiques sociales. En ligne : https://www.erudit.org/fr/revues/nps/2014-v26-n2-nps01770/1029270ar.pdf.

Chappe, Vincent-Arnaud. « Le droit au service de l'égalité ? Comparaison des sociologies du droit de la non-discrimination française et états-unienne » (2014) 27, Tracés.

Chbat, Marianne ; Dominique Damant et Catherine Flynn, « Analyse intersectionnelle de l'oppression des mères racisées en contexte de violence conjugale : mise en application de la matrice de pouvoir », dans Intersectionnalité : regards théoriques et usages en recherche et intervention féministes, Nouvelles pratiques sociales**,** (2014) 26 : 2. En ligne : https://www.erudit.org/en/journals/nps/1900-v1-n1-nps01770/1029264ar.pdf

Chevalier Anne et collab. « Working conditions and psychosocial risk factors of employees in French electricity and gas company customer support departments ». Int. Arch. Occup. Environ. Health. (2011) 84 : 1. En ligne : https://doi.org/10.1007/s00420-010-0595-2.

Chevallier, Jacques. « La régulation juridique en question », *Droit et Société*, (2001) : 49.

Collins, Patricia Hill. « Looking Back, Moving Ahead: Scholarship in Service to Social Justice », Gender & Society, (2012) 26:1.

Collins, Patricia Hill. « On violence, Intersectionality and Transversal Politics », *Ethnic and Racial Studies*, (2017) 40 : 9. En ligne : https://resolver-scholarsportal-info.proxy.bib.uottawa.ca/resolve/01419870/v40i0009/1460_oviatp.xml

Damant, Dominique ; Simon Lapierre, Anne Kouraga, Andrée Fortin, Louise Hemelin-Brabant, Chantal Lavergne et Geneviève Lessard. « Taking child abuse and mothering into account: Intersectional feminism as an alternative for the study of domestic violence », *Affilia*, (2008) 23: 2. En ligne : https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0886109908314321.

Daoud, Zakya. « La situation de la femme marocaine au travers de la presse et des médias », in L'image de la Femme au Maghreb, K. Mohsen-Finan, 2008. Paris, Éd. Actes Sud/Barzakh, coll. Études méditerranéennes, (2009) 121.

David, René. Les grands systèmes de droit contemporains, Revue internationale de droit comparé. (1973) 25 : 3, 5e Ed. Dalloz, Paris.

Davis, Kathy. « L'intersectionnalité, un mot à la mode. Ce qui fait le succès d'une théorie féministe », *Les cahiers du CEDREF*, (2015) 20, En ligne : http://journals.openedition.org/cedref/827.

Davis, Kathy. « Intersectionality as *Buzzword*: A Sociology of Science Perspective on What Makes Feminist Theory Successful », *Feminist Theory*, (2008) 9:1. En ligne : https://www.researchgate.net/profile/Kathy-Davis-4/publication/240712458_Intersectionality_as_Buzzword_A_Sociology_of_Science_Perspective_on_What_Makes_a_Feminist_Theory_Successful/links/53fc88750cf22f21c2f3e64f/Intersectionality-as-Buzzword-A-Sociology-of-Science-Perspective-on-What-Makes-a-Feminist-Theory-Successful.pdf

D'Cruz, Premilla, Ernesto Noronha, & David Beale, « The workplace bullying-organizational change interface: Emerging challenges for human resource management ». Int. J. Hum. Resour. Manag., (2014) 25 : 10. En ligne : https://doi.org/10.1080/09585192.2013.870314

Djurkovic, Nikola, Darcy McCormack and Gian Casimir, « The behavioral reactions of victims to different types of workplace bullying ». International Journal of Organizational Theory and Behavior 8, 2005.

Druelle, Anick. Femmes engagées sur la scène mondiale pour défendre leurs droits. *Cahiers de recherche sociologique*, Femmes et engagement, 2002 : 37. En ligne : https://www.erudit.org/fr/revues/crs/2002-n37-crs1517432/1002321ar.pdf.

Delage, Pauline, Marylène Lieber, Natacha Chetcuti-Osorovitz, « Lutter contre les violences de genre. Des mouvements féministes à leur institutionnalisation. Introduction », *Cahiers du Genre*, (2019) 1 : 66. En ligne : https://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2019-1-page-5.htm

Ghafournia, Nafisseh. Muslim women and domestic violence : Developing a framework for social work practice. *Journal of Religion & Spirituality in social work,* (2017) 36 **:**1-2. En ligne : https://doi.org/10.1080/15426432.2017.1313150

Hamri, Salma. CNDH : « On a besoin de plus de femmes aux tribunaux », Rapport de Mars 2023. Médias24. En ligne : https://medias24.com/2023/03/11/cndh-on-a-besoin-de-plus-de-femmes-dans-les-tribunaux-marocains/

Harper, Elizabeth et Lyne Kurtzman. Intersectionnalité : regards théoriques et usages en recherche et en intervention féministes, Nouvelles pratiques sociales, (2014) 26 : 2. En ligne : https://www.erudit.org/fr/revues/nps/2014-v26-n2-nps01770/1029259ar/

Harper, Elizabeth ; Bouchra Taïbi ; Nicole Caron et Véronique Leduc. « Regards sur l'intersectionnalité », Collection Études et analyses, (2012) 44. Publ. en collab. avec Relais-femmes, Montréal. En ligne : https://www.academia.edu/6886925/Harper_E_B_Ta%C3%AFbi_N_Caron_et_V_Leduc_2012_Regards_sur_lintersectionnalit%C3%A9_Collection_%C3%89tudes_et_Analyses_no_44_Montr%C3%A9al_Centre_de_recherche_interdisciplinaire_sur_la_violence_familiale_et_la_violence_faite_aux_femmes

Kergoat, Danièle. Les ouvrières. (1982) 5, Actuels, Paris : Le Sycorome.

Khalil, Jamal. *Corps, santé et pénibilité du travail des ouvrières à Casablanca*. Les rencontres du Centre Jacques Berque, Rabat, (2013) : 4. En ligne : https://www.researchgate.net/publication/338332054_Corps_sante_et_penibilite_du_travail_des_ouvrieres_a_Casablanca

Kott, Sandrine. « L'OIT : la justice sociale dans un monde global ? Une histoire en tension », *International Development Policy | Revue internationale de politique de développement***,** 11 | 2019. En ligne : http://journals.openedition.org/poldev/3139

La Tribune. Violence à l'égard des femmes, le CNDH juge le projet de loi, article du journal. Société. https://lnt.ma/violence-a-legard-des-femmes-le-cndh-juge-le-projet-de-loi/

Lefébure, Anaïs. Adoption du projet de loi sur les violences faites aux femmes: « Les députés masculins ont déserté les discussions », article sur HuffPost Maroc, 21/07/2016. En ligne : https://www.huffpostmaghreb.com/2016/07/21/violences-femmes-adoption-projet-loi-deputes-masculins_n_11114716.html

Le Matin. Article sur « ICRAM 2 », Le gouvernement adopte le Plan gouvernemental pour l'égalité pour la période 2017-2021, Journal quotidien officiel, 04 août 2017. En ligne : https://lematin.ma/journal/2017/le-gouvernement-adopte-le-plan-gouvernemental-pour-legalite-pour-la-periode-2017-2021/276254.html

Le Monde. Violences sexuelles : douze ans de prison ferme pour le journaliste marocain T.B. novembre 2018. En ligne : https://www.lemonde.fr/afrique/article/2018/11/10/violences-sexuelles-douze-ans-de-prison-ferme-pour-le-journaliste-marocain-taoufik-bouachrine_5381588_3212.html

Le Soir-echos.''Le harcèlement sexuel dans la jurisprudence'', le 01 - 10 – 2012. En ligne : https://www.maghress.com/fr/lesoir/58488

Les Observateurs, Une femme harcelée dans sa voiture au Maroc : "C'est quotidien, mais on laisse passer", decembre 2019. En ligme : https://fr.news.yahoo.com/femme-harcel%C3%A9e-voiture-au-maroc-163618473.html

Leymann, Heinz, Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and victims, (1990) 5 : 2.

Lippel, Katherine et Nathalie Lanctôt. La violence physique au travail et la santé : le droit québécois régissant l'indemnisation et la prévention, *Relations industrielles*, (2014) 69 : 4. En ligne : En ligne : http://www.cdc.gov/niosh/topics/violence

Lippel, Katherine. « The Law of Workplace Bullying: An international Overview ». *Comparative Labor Law & Policy Journal* (2010) 32 :1.

Lochak, Danièle. « Pénaliser les violations des droits de l'Homme ? », Communications, (2019) 1 : 104.

Maghreb Arabe Presse (MAP), LE MATIN, le 23 juin 2020. En ligne : https://lematin.ma/express/2020/lalla-mimouna-enquete-judiciaire-causes-circonstances-propagation-covid-19-trois-unites-conditionnement-fruits-roueges/339635.html

Paterno, Anna ; Giuseppe Gabrielli, et Agata V. D'Addato, Travail des femmes, caractéristiques familiales et sociales : le cas du Maroc, Max Planck Institute for Demographic Research, Konrad-Zuse-Strasse 1- D-18057 Rostock, Germany, (2008) 37 :2. En ligne : https://www.erudit.org/en/journals/cqd/2008-v37-n2-cqd3412/038133ar/

Phoenix, Ann & Pamela Pattynama, Intersectionality, European Journal of Women's Studies, (2006) 13:3. En ligne : https://doi.org/10.1177/1350506806065751

Pothier, Dianne. « Connecting Grounds of Discrimination to Real People's Real Experiences », Canadian Journal of Women and the Law, (2001) 13 :1. En ligne : https://digitalcommons.schulichlaw.dal.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1018&context=diannepothier_collection

Prins, Baukje. Narrative Accounts of Origins: A Blind Spot in the Intersectional Approach, European. *Journal of Women's Studies*, (2006) 13 : 3. En ligne : https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/22516/ssoar-eurjwomstud-2006-3-prins-narrative_accounts_of_origins.pdf?sequence=1.

Privitera, Carmel and Marilyn A. Campbell. « Cyberbullying: The new face of workplace bullying ». Cyber Psychology & Behavior, Impact Internet Multimed. Virtual Real. Behav. Soc. (2009) 12 : 4. En ligne : https://doi.org/10.1089/cpb.2009.0025

Rojan Afrouz, Berth R. Crisp & Ann Taket. Seeking Help in Domestic Violence Among Muslim Women in Muslim-Majority and Non-Muslim-Majority Countries: A Literature Review. *Trauma, Violence, & Abuse*, (2020) 21: 3. En ligne : https://doi.org/10.1177/1524838018781102

Rousseil, Muriel. « Femmes et hommes dans le secteur social », *Empan*, (2007) 65:1. En ligne : https://www.cairn.info/revue-empan-2007-1-page-74.htm

Ruiz, L. F. Martinez. De la force obligatoire des traités dans l'ordre juridique interne. Des conflits entre dispositions conventionnelles et dispositions législatives internes. Revue générale de droit, (1972) 3 :1. En ligne : https://doi.org/10.7202/1059726ar

Sadiqi, Fatima. « Gender and Violence in Islamic Societies ».Gender & Development, (2014) 22 : 1, Taylor & Francis. En ligne : https://doi.org/10.1080/13552074.2014.889351

Salin, Denise. « Prevalence and forms of bullying among business professionals : A comparison of two different strategies for measuring bullying ». European *Journal of Work and Organizational Psychology*, (2001)10:4. En ligne : 10.1080/13594320143000771

Sayeh, Antoinette ; Jiro Honda, Carolina Renteria et Vincent Tang, FMI, Féminiser la reprise : établir les budgets en tenant compte des femmes, article du 5 mars 2021. En ligne : https://www.imf.org/fr/News/Articles/2021/03/05/blog-engendering-the-recovery-budgeting-with-women-in-mind

Schultz, L., Debra. « Translating Intersectionality Theory into Practice : A Tale of Romani-Gadze Feminist Alliance », Signs, Journal of Women in Culture and Society, (2012) 38 :1. En ligne : https://www.journals.uchicago.edu/doi/full/10.1086/665802

Scott, Joan. « Genre : Une catégorie utile d'analyse historique », Les Cahiers du GRIF, (1988) : 37-38.

Sczesny, Sabine & Dagmar Stahlberg « Sexual harassment over the telephone: occupational risk at call centres ». Work Stress. (2000) 14 : 2.

Sokoloff , Natalie et Ida Dupont, « Domestic violence at the intersections of race, class, and gender challenges and contributions to understanding violence against marginalized women in diverse communities », *Violence Against Women*, (2005) 11:1. En ligne : 10.1177/1077801204271476

Spratlen, Lois Price. « Interpersonal conflict which includes mistreatment in a university workplace », Violence and Victims, (1995). 10 : 4.

Taché, Priscilla ; Hélène Zimmermann et Geneviève Brisson, « Pratiquer l'interdisciplinarité en droit : l'exemple d'une étude empirique sur les services de placement », (2011) 52 : 3-4, Les Cahiers de droit.

Troper, Michel. « Ross, Kelsen et la validité », Droit et Société, (2002) : 50.

Truskinovsky, Yulya, Janet Rubin & Drusilla Brown. « Sexual harassment in garment factories: firm structure, organizational culture and incentive systems », Better Work Discussion Paper Series, (2014) : 14, (Genève, BIT).

Vallée, Guylaine et Dalia Gesualdi-Fecteau. « La constitutionnalisation du droit du travail : une menace ou une opportunité pour les rapports collectifs de travail ? ». Les Cahiers du droit, (2007) 48 : 1-2.

Vauchez, Antoine. « Entre droit et sciences sociales. Retour sur l'histoire du mouvement *Law and Society* », *Genèses. Sciences sociales et histoire*, (2001) 45 : 4.

Vedel, Georges. « Le hasard et la nécessité », Pouvoirs, (1989) : 50.

Vega, Gina and Comer, R. Debra. « Sticks and stones may break your bones, but words can break your spirit: Bullying in the workplace ». Journal of Business Ethics 58, 2005.

Verge Pierre, « Vision d'une révision du Code du travail » (1979) 20 : 4, C de D 901.

Volpp, Leti. (Mis) Identifying Culture: Asian Women and the Cultural Defense, Harvard Women's Law Journal (1994) 17. En ligne : https://lawcat.berkeley.edu/record/1115068?ln=en

Walter, Elsa. Le plan ICRAM 1 jugé « idéologique et partisan » par des féministes, TelQuel, 17 août 2017. En ligne : En ligne : https://telquel.ma/2017/08/17/egalite-hommefemme-plan-gouvernemental-ICRAM-ideologique-partisan-selon-associations-feministes_1557667

Wathen, Nadine C., Jennifer C.D MacGregor and Barbara J. MacQuarrie, Barbara, « The Impact of Domestic Violence in the Workplace: Results from a Pan-Canadian Survey ». Journal of Occupational and Environmental Medicine (JOEM). (2015) 57 : 5.

Web-série *Marokkiat*, réalisée par Sonia Terrab. En ligne : https://www.facebook.com/watch/?v=961076744043164

Wodie, Francis. « La loi », Actualités juridiques (2001) : 18-19

Yuval-Davis, Nira. « Intersectionality and Feminist Politics », European Journal of Women's Studies, SAGE Publications, (2006) 13:3.

Zapf, Dieter & Heinz Leymann, « Foreword », in European Journal of Work and Organizational Psychology, (1996) 5.

Zerari, Hayat. Femmes du Maroc entre hier et aujourd'hui : Quels changements ? Recherches internationales, (2006) 3 : 77. En ligne : http://www.recherches-internationales.fr/RI77/RI77-hayat-zerari.pdf

Zhou, Erhua & Xiaoyan Li. « Influence of customer verbal aggression on employee turnover intention », Management Decision. (2013) 51 : 4. En ligne : https://doi.org/10.1108/00251741311326635

Žvan Elliott, Katja. « Morocco and Its Women's Rights Struggle : A Failure to Live Up to Its Progressive Image ». (2014) 10 : 2, Journal of Middle East Women's Studies.

Zweighaft, Ronald M. «What's the harm? The legal accommodation of hostile environment sexual harassment», in Comparative Labor Law Journal, (1997) 18.

DOCTRINE : ALLOCUTIONS ET CONFÉRENCES

Alami Mejjati, Rajaa. Femmes et marché du travail au Maroc : vulnérabilité et régulations sociales. Colloque « Marché du travail et genre dans les pays du Maghreb ». Rabat. 11-12 avril. 2003.

Amr, Wafa. Déclaration du Fonds monétaire international, du Fonds arabe pour le développement économique et social et du Fonds monétaire arabe à l'issue de la conférence sur la promotion de la croissance, de l'emploi et de l'inclusion dans le monde arabe, Département de la communication du FMI, 2018. En ligne : https://www.imf.org/fr/News/Articles/2018/01/30/pr1831-statement-by-imf-arab-fund-for-economic-and-social-development-and-arab-monetary-fund

Aylward, Carol A. « Intersectionality: Crossing the Theoretical and Praxis Divide » (document distribué lors la conférence nationale sur les droits à l'égalité intitulée « Transformer l'avenir des femmes : Droits à l'égalité dans le nouveau centenaire » et présentée par le FAEJ de la côte Ouest, 4 novembre 1999) [inédit]. En ligne : https://jcri.ca/index.php/CRI/article/view/3549

Lavergne, Chantal. Nouveaux regards sur la violence conjugale. Conférence de CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal, dans le cadre de l'Université d'été Trajetvi, 22 août 2016.

Mosleh, Khadija. « La condition juridique de la femme au Maroc ? Cinq ans après la Conférence Internationale du Caire sur la Population et le Développement », *in* CERED, *Situation socio-économique et défis démographiques au Maroc*, (2000), Rabat.

Pothier, Diane. « Connecting Intersecting Grounds of Discrimination to Real People's Real Experiences » (document distribué lors de la conférence nationale sur les droits à l'égalité intitulée « Transformer l'avenir des femmes : Droits à l'égalité dans le nouveau centenaire » présentée par le FAEJ de la côte Ouest, 4 novembre 1999) [inédit]

DOCTRINE : DICTIONNAIRES ET ENCYCLOPÉDIES

Arnaud, André-Jean et al, dir, *Dictionnaire encyclopédique de théorie et de sociologie du droit*, 2e éd, Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1993.

Commaille, Jacques. « effectivité » in Denis Alland et Stéphane Rials (dir.), Dictionnaire de la culture juridique, PUF, 2003.

Hausmann, Ricardo ; Laura D. Tyson ; Yasmina Bekhouche; Saadia Zahidi. L'indice mondial de l'écart entre les sexes 2014. Forum économique mondial, Genève, Suisse. Encyclopédie. En ligne : https://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf

Kergoat, Danièle. « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », in Helena Hirata, Françoise Laborie, Hélène Le Doaré et Danièle Sénotier, *Dictionnaire critique du féminisme,* Presses universitaire de France, coll. « Politique d'aujourd'hui », Paris, 2000.

Lascoumes, Pierre. « Effectivité », in Arnauda-J.(dir.), *Dictionnaire encyclopédique de théorie et de sociologique du droit*, LGDJ, 1993.

Paillé, Pierre. « Recherche qualitative », dans Alex Mucchielli, dir, Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales, Paris, Armand Collin, 1996.

Savoie-Zajc, Lorraine. « Saturation » dans Mucchielli, dans Alex Mucchielli, dir, Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales, Paris, Armand Collin, 1996.

Savoie-Zajc, Lorraine. Triangulation (technique de validation par). Dans. A. Mucchielli (dir.), *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales,* Armand Collin, 1996.

DOCTRINE : THÈSES ET MÉMOIRES

Alami Mejjati, Rajaa. Dynamique des activités informelles au Maroc : mode de développement, rationalités et réseaux**,** Thèse de doctorat d'État en sciences économiques. 1994.

Baril, Alexandre. La normativité corporelle sous le bistouri : (re)penser l'intersectionnalité et les solidarités entre les études féministes, trans et sur le handicap à travers la transsexualité et la trnscapacité, Thèse de doctorat en philosophie, Institut d'études des femmes Faculté des sciences sociales Université d'Ottawa, 2013.En ligne : https://ruor.uottawa.ca/bitstream/10393/30183/1/Baril_Alexandre_2013_these.pdf

Bernheim, Emmanuelle. Les décisions d'hospitalisation et de soins psychiatriques sans le consentement des patients dans des contextes clinique et judiciaire : Une étude du pluralisme normatif appliqué, thèse de doctorat en droit et en sociologie, Université de Montréal/École Normale supérieure de Cachan, 2011.

Bétaille, Julien. Les conditions juridiques de l'effectivité de la norme en droit public interne : illustrations en droit de l'urbanisme et en droit de l'environnement. Thèse de doctorat, Faculté de droit et des sciences économiques, Université de Limoges, 2012. En ligne : https://julienbetaille.files.wordpress.com/2018/03/julien-becc81taille-les-conditions-juridiques-de-leffectivitecc81-de-la-norme.pdf

Cohendet, Marie-Anne. L'épreuve de la cohabitation (1986 –1988), t. 2, Thèse, Lyon, 1991.

Cox, Rachel. Les effets du rôle accordé aux syndicats par le Projet de loi 143 sur la mise en œuvre et la réception du droit à un milieu de travail exempt du harcèlement

psychologique ainsi que sur l'action syndicale au Québec, thèse de doctorat, université d'Ottawa, 2014.

Cox, Rachel. « Sur l'obligation de protection de l'employeur en matière de violence conjugale ». Mémoire présenté au sujet des dispositions du Projet de loi 59, 2021.

Cox, Rachel. Le règlement amiable des plaintes de discrimination et l'efficacité du régime de protection et de promotion des droits de la personne au Québec (1976-1997), mémoire de maîtrise en droit, Université du Québec à Montréal, 2000,

Demers, Valérie. « Analyse critique de la notion d'effectivité du droit et illustration empirique d'une norme juridique ». Mémoire de maitrise. Faculté des études supérieures, Université de Montréal, Québec, 1995.

Gesualdi-Fecteau, Dalia. L'usage par les travailleurs étrangers temporaires des ressources proposées par le droit du travail : une contribution aux études portant sur l'effectivité du droit, Thèse de Doctorat en Droit, Université de Montréal, 2014.

Guillain, Jean-Laurent. L'effet direct des conventions internationales en droit du travail devant le juge belge. État de la jurisprudence et perspectives, Droit international du travail, Mémoire de fin d'études UCLouvain, 2013. En ligne : https://www.academia.edu/39528968/L_effet_direct_des_conventions_internationales_en_droit_du_travail_devant_le_juge_belge_Etat_de_la_jurisprudence_et_perspectives

Laperrière, Marie-Neige. « Critique féministe matérialiste du droit civil québécois : le travail « domestique » et les violences sexuées, les « impensés » du droit du logement », Thèse de doctorat en droit, 2015.

Laraqui El Houssine, Chakib. Du droit de la santé des travailleurs au droit à la santé des travailleurs marocains : contraintes et perspectives.[Thèse de Doctorat en Droit – Spécialité : droit de la santé] Faculté de droit, Université Lyon 3, 2005.

Rayner-Thomas, Margaret Michelle. *The Impacts of Domestic Violence on Workers and the Workplace*, Thesis, Master of Public Health, University of Auckland, 2013. En ligne : https://zonta.org.nz/wp-content/uploads/2015/10/The-Impacts-of-Domestic-Violence-on-Workers-and-the-Workplace-Margaret-Rayner-Thomas.pdf

Regehr, J. Sheila. The Nairobi Forward-Looking Stratégies for the Advancement of Women? Theoretical Considerations and Practical Questions, thèse de maîtrise en travail social, Ottawa, Université Carleton, 1989.

Richard, Vincent, Le droit et l'effectivité. Contribution à l'étude d'une notion, thèse pour le doctorat en droit privé, soutenue à l'Université de droit, d'économie et des sciences sociales, Paris II, Panthéon-Assas, sous la dir. de J.C. Javillier, le 4 juillet 2003.

Teoran, Mathieu. L'obligation pour l'administration d'assurer l'effectivité des normes juridiques, thèse, droit, Paris I, 2007.

Touscoz, Jean. Le principe d'effectivité dans l'ordre international, 1964. (Paris, LGDJ).

JURISPRUDENCE

Arrêt n°1757/3, rendu le 13/11/2019, Dossier pénal n°13744/6/3/2019 de la Cour de Cassation de Rabat. Violence physique et morale. En Ligne : https://rm.coe.int/recueil-de-la-jurisprudence-tome-1-fr/1680a8e7af

Arrêt no 1781/8, rendu le 24/09/2020, Dossier pénal no : 3628/6/8/2020 de la Chambre Criminelle de la Cour de Cassation de Rabat, Violence à l'égard des femmes: l'exclusion des dépositions du témoignage. En Ligne : https://rm.coe.int/recueil-de-la-jurisprudence-tome-1-fr/1680a8e7af

Arrêt no 734/3 rendu le 24/06/2020, affaire n ° 17/2646/2019 : La traite des êtres humains par l'exploitation des médias électroniques, menace par harcèlement sexuel collectif. la Chambre Criminelle, troisième section de la Cour de Cassation de Rabat, En Ligne : https://rm.coe.int/recueil-de-la-jurisprudence-tome-1-fr/1680a8e7af

Arrêt n°735/3 rendu le 24/06/2020, Dossier pénal n°26025/6/3/2019 de la Chambre Criminelle, 3e section de la Cour de Cassation de Rabat : En Ligne : https://rm.coe.int/recueil-de-la-jurisprudence-tome-1-fr/1680a8e7af

Arrêt n° 18297, émis le dossier numéro: 18297/6/3/2018 de la Chambre Criminelle, 3e section de la Cour de Cassation de Rabat, Le crime d'attentat à la pudeur En Ligne : https://rm.coe.int/recueil-de-la-jurisprudence-tome-1-fr/1680a8e7af

Arrêt N°644 rendu le 28/08/2018, Dossier Pénal N°355/2018/2612 de la Cour d'appel de Tanger : crime de viol. En Ligne : https://rm.coe.int/recueil-de-la-jurisprudence-tome-1-fr/1680a8e7af

Arrêt n°456 rendu le 11/10/2017, Dossier pénal n°.19.17 AN de Cour d'appel de Nador
L'enlèvement sur la voie publique, violence physique et viol de manière collective. En Ligne : https://rm.coe.int/recueil-de-la-jurisprudence-tome-1-fr/1680a8e7af

Arrêt de la Cour de Cassation N°672 du 9 mai juin 2013 Dossier social n°1494/5/1/2012 publié à la Revue de la cour de cassation N°76. En ligne : https://juriscassation.cspj.ma/upl/2013/1636108411.pdf

Arrêt de la Cour de Cassation N°758 du 2 juin 2011 Dossier n° 96/5/1/2010 publié à la Revue de la cour de cassation N°75. En ligne : https://juriscassation.cspj.ma/upl/2011/1638887414.pdf

Arrêt de la Cour Suprême n° 2208, dossier n° 9895/68 du 24/09/1990. Revue jurisprudence de la cour suprême n° 46, in Cour Suprême, Répertoire de la législation et de la jurisprudence, la jurisprudence marocaine 1958-2005, Cédérom.

Arrêt *Bowker v. DP World Melbourne Limited* [2014] FWCFB 9227, cité dans le Rapport de la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (2016), Département des conditions de travail et de l'égalité, BIT. En ligne : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/gender/documents/meetingdocument/wcms_525011.pdf

Arrêt « *DeGraffenreid v. General Motors Assembly Div*. », ETC., 413 F. Supp. 142 (E.D. Mo. 1976). En ligne : https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/413/142/1660699/

Jugement no. 155 en date du 13/12/2018, Dossier de délit de violence no. 129/2018 de la Cour d'appel de Settat pour infraction de harcèlement sexuel sur la voie publique. En Ligne : https://rm.coe.int/recueil-de-la-jurisprudence-tome-1-fr/1680a8e7af

Jugement no. 298 En date du 2019/11/28, Dossier No. 2019/2103/314, Cour d'appel de Meknès, violence physique. En Ligne : https://rm.coe.int/recueil-de-la-jurisprudence-tome-1-fr/1680a8e7af

Jugement correctionnel n° 259 en date du 26/02/2020, Dossier correctionnel no 2020/2105/248, Cour d'appel de Nador. Infraction de harcèlement sexuel et de violation de la mesure d'interdiction de contact. En Ligne : https://rm.coe.int/recueil-de-la-jurisprudence-tome-1-fr/1680a8e7af

Jugement no. 1506 en date du 22/10/2018, Dossier no. 1587/18, Chambre correctionnelle de la Cour d'appel de Beni Mellal, une infraction de harcèlement sexuel par l'employeur. En Ligne : https://rm.coe.int/recueil-de-la-jurisprudence-tome-1-fr/1680a8e7af

Jugement en date du 02/12/2019, Dossier No. 2142/19, Chambre Correctionnelle de la Cour d'appel de Beni Mellal. Violence physique (coups et à des blessures) sur la voie publique sur une femme en raison de son sexe. En Ligne : https://rm.coe.int/recueil-de-la-jurisprudence-tome-1-fr/1680a8e7af

Jugement no. 587 rendu le 12/06/2019, Dossier de délit correctionnel no. 20/2115/2019, Cour d'appel de Fès. Violence verbale et délit de diffamation sur la voie publique, constituée conformément à l'article 444.2 du Code pénal. En Ligne : https://rm.coe.int/recueil-de-la-jurisprudence-tome-1-fr/1680a8e7af

Jugement no 331 émis le 06/03/2019, Dossier de délit correctionnel no. 2019/2106/203 Cour d'appel de Fès : infraction de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. En Ligne : https://rm.coe.int/recueil-de-la-jurisprudence-tome-1-fr/1680a8e7af

ANNEXE 1

ATTESTATION D'APPROBATION DÉONTOLOGIQUE OCTROYÉE PAR LE COMITÉ D'ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE EN SCIENCES SOCIALES ET HUMANITÉS AINSI QUE LA PROLONGATION DE L'APPROBATION

15/05/2020

Université d'Ottawa
Bureau d'éthique et d'intégrité de la recherche

University of Ottawa
Office of Research Ethics and Integrity

CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE | CERTIFICATE OF ETHICS APPROVAL

Numéro du dossier / Ethics File Number	S-02-20-5227
Titre du projet / Project Title	L'effectivité du droit régissant la violence et le harcèlement à l'égard des femmes dans le monde de travail au Maroc
Type de projet / Project Type	Thèse de doctorat / Doctoral thesis
Statut du projet / Project Status	Approuvé / Approved
Date d'approbation (jj/mm/aaaa) / Approval Date (dd/mm/yyyy)	15/05/2020
Date d'expiration (jj/mm/aaaa) / Expiry Date (dd/mm/yyyy)	14/05/2021

Équipe de recherche / Research Team

Chercheur / Researcher	Affiliation	Role
Fatima TAJINI	Faculté de droit - Section de droit civil / Faculty of Law - Civil Law Section	Chercheur Principal / Principal Investigator
Katherine LIPPEL	Faculté de droit - Section de droit civil / Faculty of Law - Civil Law Section	Superviseur / Supervisor

Conditions spéciales ou commentaires / Special conditions or comments

550, rue Cumberland, pièce 154
Ottawa (Ontario) K1N 6N5 Canada

550 Cumberland Street, Room 154
Ottawa, Ontario K1N 6N5 Canada

613-562-5387 • 613-562-5338 • ethique@uOttawa.ca / ethics@uOttawa.ca
www.recherche.uottawa.ca/deontologie | www.recherche.uottawa.ca/ethics

15/05/2020

Université d'Ottawa

Bureau d'éthique et d'intégrité de la recherche

University of Ottawa

Office of Research Ethics and Integrity

Le Comité d'éthique de la recherche (CÉR) de l'Université d'Ottawa, opérant conformément à l'*Énoncé de politique des Trois conseils* (2014) et toutes autres lois et tous règlements applicables, a examiné et approuvé la demande d'éthique du projet de recherche ci-nommé.

L'approbation est valide pour la durée indiquée plus haut et est sujette aux conditions énumérées dans la section intitulée "Conditions Spéciales ou Commentaires". Le formulaire « Renouvellement ou Fermeture de Projet » doit être complété quatre semaines avant la date d'échéance indiquée ci-haut afin de demander un renouvellement de cette approbation éthique ou afin de fermer le dossier.

Toutes modifications apportées au projet doivent être approuvées par le CÉR avant leur mise en place, sauf si le participant doit être retiré en raison d'un danger immédiat ou s'il s'agit d'un changement ayant trait à des éléments administratifs ou logistiques du projet. Les chercheurs doivent aviser le CÉR dans les plus brefs délais de tout changement pouvant augmenter le niveau de risque aux participants ou pouvant affecter considérablement le déroulement du projet, rapporter tout évènement imprévu ou indésirable et soumettre toute nouvelle information pouvant nuire à la conduite du projet ou à la sécurité des participants.

The University of Ottawa Research Ethics Board, which operates in accordance with the *Tri-Council Policy Statement* (2014) and other applicable laws and regulations, has examined and approved the ethics application for the above-named research project.

Ethics approval is valid for the period indicated above and is subject to the conditions listed in the section entitled "Special Conditions or Comments". The "Renewal/Project Closure" form must be completedfour weeks before the above-referenced expiry date to request a renewal of this ethics approval or closure of the file.

Any changes made to the project must be approved by the REB before being implemented, except when necessary to remove participants from immediate endangerment or when the modification(s) only pertain to administrative or logistical components of the project. Investigators must also promptly alert the REB of any changes that increase the risk to participant(s), any changes that considerably affect the conduct of the project, all unanticipated and harmful events that occur, and new information that may negatively affect the conduct of the project or the safety of the participant(s).

Germain ZONGO
Responsable d'éthique en recherche / Protocol Officer
Pour/For **Barbara GRAVES** Président(e) du/ Chair of the **Comité d'éthique de la recherche en sciences sociales et humanités / Social Sciences and Humanities Research Ethics Board**

550, rue Cumberland, pièce 154 Ottawa (Ontario) K1N 6N5 Canada
550 Cumberland Street, Room 154 Ottawa, Ontario K1N 6N5 Canada

613-562-5387 • 613-562-5338 • ethique@uOttawa.ca / ethics@uOttawa.ca
www.recherche.uottawa.ca/deontologie | www.recherche.uottawa.ca/ethics

07/04/2021

Université d'Ottawa
Bureau d'éthique et d'intégrité de la recherche

University of Ottawa
Office of Research Ethics and Integrity

CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE | CERTIFICATE OF ETHICS APPROVAL

Numéro du dossier / Ethics File Number	S-02-20-5227
Titre du projet / Project Title	L'effectivité du droit régissant la violence et le harcèlement à l'égard des femmes dans le monde de travail au Maroc
Type de projet / Project Type	Thèse de doctorat / Doctoral thesis
Statut du projet / Project Status	Renouvelé / Renewed
Date d'approbation (jj/mm/aaaa) / Approval Date (dd/mm/yyyy)	15/05/2020
Date d'expiration (jj/mm/aaaa) / Expiry Date (dd/mm/yyyy)	14/05/2022

Équipe de recherche / Research Team

Chercheur / Researcher	Affiliation	Role
Fatima TAJINI	Faculté de droit - Section de droit civil / Faculty of Law - Civil Law Section	Chercheur Principal / Principal Investigator
Katherine LIPPEL	Faculté de droit - Section de droit civil / Faculty of Law - Civil Law Section	Superviseur / Supervisor

Conditions spéciales ou commentaires / Special conditions or comments

550, rue Cumberland, pièce 154 Ottawa (Ontario) K1N 6N5 Canada
550 Cumberland Street, Room 154 Ottawa, Ontario K1N 6N5 Canada

613-562-5387 • 613-562-5338 • ethique@uOttawa.ca / ethics@uOttawa.ca
www.recherche.uottawa.ca/deontologie | www.recherche.uottawa.ca/ethics

07/04/2021

Université d'Ottawa

Bureau d'éthique et d'intégrité de la recherche

University of Ottawa

Office of Research Ethics and Integrity

Le Comité d'éthique de la recherche (CÉR) de l'Université d'Ottawa, opérant conformément à l'*Énoncé de politique des Trois conseils* (2014) et toutes autres lois et tous règlements applicables, a examiné et approuvé la demande d'éthique du projet de recherche ci-nommé.

L'approbation est valide pour la durée indiquée plus haut et est sujette aux conditions énumérées dans la section intitulée "Conditions Spéciales ou Commentaires". Le formulaire « Renouvellement ou Fermeture de Projet » doit être complété quatre semaines avant la date d'échéance indiquée ci-haut afin de demander un renouvellement de cette approbation éthique ou afin de fermer le dossier.

Toutes modifications apportées au projet doivent être approuvées par le CÉR avant leur mise en place, sauf si le participant doit être retiré en raison d'un danger immédiat ou s'il s'agit d'un changement ayant trait à des éléments administratifs ou logistiques du projet. Les chercheurs doivent aviser le CÉR dans les plus brefs délais de tout changement pouvant augmenter le niveau de risque aux participants ou pouvant affecter considérablement le déroulement du projet, rapporter tout évènement imprévu ou indésirable et soumettre toute nouvelle information pouvant nuire à la conduite du projet ou à la sécurité des participants.

The University of Ottawa Research Ethics Board, which operates in accordance with the *Tri-Council Policy Statement* (2014) and other applicable laws and regulations, has examined and approved the ethics application for the above-named research project.

Ethics approval is valid for the period indicated above and is subject to the conditions listed in the section entitled "Special Conditions or Comments". The "Renewal/Project Closure" form must be completedfour weeks before the above-referenced expiry date to request a renewal of this ethics approval or closure of the file.

Any changes made to the project must be approved by the REB before being implemented, except when necessary to remove participants from immediate endangerment or when the modification(s) only pertain to administrative or logistical components of the project. Investigators must also promptly alert the REB of any changes that increase the risk to participant(s), any changes that considerably affect the conduct of the project, all unanticipated and harmful events that occur, and new information that may negatively affect the conduct of the project or the safety of the participant(s).

Ethics COORDINATOR
Coordonnateur de l'éthique / Ethics Coordinator
Pour/For **Barbara GRAVES** Président(e) du/ Chair of the **Comité d'éthique de la recherche en sciences sociales et humanités / Social Sciences and Humanities Research Ethics Board**

550, rue Cumberland, pièce 154
Ottawa (Ontario) K1N 6N5 Canada

550 Cumberland Street, Room 154
Ottawa, Ontario K1N 6N5 Canada

613-562-5387 • 613-562-5338 • ethique@uOttawa.ca / ethics@uOttawa.ca
www.recherche.uottawa.ca/deontologie | www.recherche.uottawa.ca/ethics

ANNEXE 2

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT DES PERSONNES PARTICIPANT À L'ÉTUDE

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

Titre de l'étude

L'effectivité du droit régissant la lutte contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes dans le monde de travail au Maroc.

Chercheure principale

Fatima Tajini
Faculté de droit
Section de droit civil
Université d'Ottawa
[redacted]

Directrice de thèse

Katherine Lippel
Faculté de droit,
Section de droit civil
Université d'Ottawa
603, Avenue King Edward,
Ottawa, ON K1N 6N5 Canada
[redacted]

Faculté de droit
Section de droit civil
Chaire de recherche du Canada
de la santé et de la sécurité du travail

Faculty of Law
Civil Law Section
Canada Research Chair on
Occupational Health and Safety Law

613-562-5800 (5330)
613-562-5321
www.droitcivil.uOttawa.ca
603 King Edward
Ottawa ON
K1N 6N5 Canada

Mon projet de recherche, qui a reçu l'approbation éthique du Comité d'éthique de la recherche de l'Université d'Ottawa, consiste à étudier l'effectivité du droit marocain en matière de prévention de la violence et du harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail : comment le droit est-il mis en œuvre par les parties prenantes dans les situations de violence sexiste au travail ? Quelles sont les facilitateurs ou, au contraire, les obstacles/difficultés à son application efficace ? Comment ce droit inter-agit-il avec les autres ordres normatifs actifs au Maroc : normes sociales, politiques, culturelles, religieuses, économiques… ?

Les acteurs clés, invités à participer, sont les employeurs, les inspecteurs du travail, les représentants des syndicats du personnel, les avocats, les procureurs et des membres de la société civile, (associations des droits des femmes et ONG).

Ces entrevues relèvent de la méthodologie de la thèse de doctorat entreprise par Madame Fatima Tajini, inscrite à l'Université d'Ottawa. Le sujet de la thèse porte sur l'effectivité du droit régissant la lutte contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes dans le monde de travail au Maroc. La direction de la thèse est assurée par la Professeure Katherine Lippel, à la section de droit civil de la faculté de droit de l'Université d'Ottawa et titulaire de la Chaire de recherche éminente en droit de la santé et de la sécurité du travail.

Votre participation à cette étude est entièrement volontaire, elle requiert votre disponibilité pour une entrevue individuelle, qui se déroulera au

uOttawa

moment et à l'endroit qui vous conviennent le mieux. L'entrevue se réalisera au choix du participant-e, soit à distance, par visioconférence (via *BlueJeans* ou *WhatsApp*) ou par téléphone (via *Whatsapp*), soit en personne dans le respect des consignes sanitaires des gouvernements canadien et marocain. La durée de l'entretien est estimée entre 70 et 90 minutes, mais celle-ci peut être plus courte en fonction des réponses données.

L'entrevue ne requiert aucune préparation préalable de votre part. Il s'agit seulement d'un entretien semi-dirigé, reposant sur des questions ouvertes, auxquelles vous êtes libre de répondre comme vous l'entendez, de même que de refuser de répondre à n'importe laquelle d'entre elles. Vous pouvez également choisir de vous en retirer à tout moment de l'entrevue, sans préjudice ou conséquences négatives pour vous, et sans devoir justifier de votre décision. Si vous vous retirez du processus de la participation, vous serez libre d'accepter ou de refuser que les données déjà recueillies soient conservées aux fins d'analyse. Dès lors que vous y consentez, l'entrevue sera enregistrée par audio, afin de faciliter la collecte de l'information ; elle sera retranscrite postérieurement pour des fins d'analyse. Si vous ne consentez pas à l'enregistrement, des notes manuscrites seront prises durant l'entrevue.

Nous n'avons identifié aucun risque lié à votre participation à cette étude. Le seul inconvénient que celle-ci pourrait vous causer est de nature économique, à savoir le temps consacré à l'entrevue sachant que les participant-es ne sont pas rémunéré-e-s. En revanche, nous croyons que les participant-e-s bénéficieront de l'opportunité qui leur est donnée de faire connaître leur point de vue sur la question des forces et faiblesses du droit marocain en matière de gestion des situations de violence et de harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail. Cet aspect positif nous semble dépasser l'inconvénient associé à l'investissement de votre temps.

Toutes les précautions seront prises pour préserver votre anonymat. Toute information que vous partagerez pendant l'entrevue restera entièrement confidentielle, et ni la chercheure principale, Mme Fatima Tajini, ni sa superviseure la Pre Katherine Lippel, ne dévoileront à aucun moment ou d'aucune manière votre identité, non plus que quelques renseignements qui pourraient permettre de vous identifier ; ceux-ci ne seront pas associés, à vos propos. Votre nom ni aucun autre identifiant n'apparaitront dans la thèse résultant de cette étude et si vos propos venaient à être cités, ils le seraient sans que l'on puisse les rapporter à votre personne.

Les données vous concernant recueillies dans le cadre de cette étude seront, après chaque entrevue, enregistrées dans un dossier informatique entreposé sur le compte personnel *Google Drive* de la chercheure principale, Madame Fatima Tajini et protégé par un mot de passe qui lui est propre. Tout document papier collecté personnellement au Maroc (notes écrites prises

Faculté de droit
Section de droit civil
Chaire de recherche du Canada
de la santé et de la sécurité du travail

Faculty of Law
Civil Law Section
Canada Research Chair on
Occupational Health and Safety Law

613-562-5800 (5330)
613-562-5321
www.droitcivil.uOttawa.ca

603 King Edward
Ottawa ON
K1N 6N5 Canada

uOttawa

lors des entrevues, formulaires de consentement et d'information ou tout autre document communiqué) sera immédiatement détruit, après avoir été scanné et enregistré et protégé par un mot de passe dans le compte *Google Drive*, et ce dès après chaque entrevue. Ce sera de même pour les enregistrements audio et les données électroniques recueillies au Maroc, ils seront aussi immédiatement effacés de mon ordinateur après l'entrevue après avoir été cryptés et enregistrés dans le même compte *Google Drive* sécurisé par un code d'accès.

Les fichiers audio et les données électroniques recueillies à distance à partir du Canada via les logiciels *WhatsApp* et *BlueJeans* seront entreposés, chiffrés et conservés dans un dossier informatique protégé par un mot de passe en vue de leur transcription et analyse, à la fin de la collecte des données. Seules la chercheure principale, Madame Fatima Tajini, et sa superviseure de thèse y auront accès et il sera fait en sorte que le partage de l'information s'opère de manière sécuritaire.

J'espère que les résultats de mon étude contribueront à identifier des moyens d'améliorer les conditions de travail des femmes, notamment en prévenant les violences sexistes au travail et en les protégeant de celles-ci par la mise en œuvre effective du droit marocain relatif à la lutte contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail.

La présente étude a reçu l'approbation éthique du Comité d'éthique de la recherche de l'Université d'Ottawa. La décision définitive quant à votre participation vous revient. Si vous avez des préoccupations au sujet des aspects éthiques de cette recherche, veuillez contacter le Bureau d'éthique de la recherche de l'Université d'Ottawa durant les heures d'ouverture au (1) 613-562-5387 ou par courrier au Pavillon Tabaret - 550, rue Cumberland, salle 154, Ottawa, ON, Canada K1N 6N5 ou par courriel à ethique@uottawa.ca

Si vous avez des questions concernant l'étude elle-même, ou si vous voulez obtenir plus d'information pour vous aider à parvenir à une décision quant à votre participation, veuillez me contacter, Mme Fatima Tajini [redacted]

En signant ce formulaire de consentement, vous ne renoncez aucunement à vos droits légaux ni ne déchargez la chercheure ou l'institution impliquée de leurs responsabilités juridiques et professionnelles.

J'ai lu les explications détaillées dans la lettre d'information concernant l'étude entreprise par Madame Fatima Tajini, étudiante au doctorat en droit à l'Université d'Ottawa. J'ai eu l'occasion de poser toutes les questions que

Faculté de droit
Section de droit civil
Chaire de recherche du Canada
de la santé et de la sécurité du travail

Faculty of Law
Civil Law Section
Canada Research Chair on
Occupational Health and Safety Law

613-562-5800 (5330)
613-562-5321
www.droitcivil.uOttawa.ca

603 King Edward
Ottawa ON
K1N 6N5 Canada

uOttawa

je désirais quant à celle-ci et à ma participation, questions pour lesquelles j'ai reçu des réponses satisfaisantes. J'ai eu le temps nécessaire pour peser ma décision de prendre part à cette étude. Je suis d'accord pour participer à cette étude selon les conditions énoncées dans le présent document d'information et de consentement. Une copie signée et datée de ma part ainsi que de la part de la chercheure principale, Madame Fatima Tajini, de l'un et l'autre formulaire me sera remise dès le début de l'entrevue.

J'ai conscience que des extraits de l'entrevue pourraient être inclus dans la thèse découlant de cette recherche ainsi que dans d'autres publications, Je comprends par ailleurs que ces citations resteront totalement anonymes.

J'ai été informé(e) de ce qu'il m'est possible de me retirer à tout moment de l'entretien sans aucun préjudice pour moi, de même que de refuser de répondre à toute question.

Je suis conscient(e) du fait que je peux, si je le préfère, consentir verbalement à l'étude sans signer de document, et que je recevrais une copie du formulaire de consentement signée de la chercheure.

A la lumière de ce qui précède

	Oui	Non
Je consens à participer à cette étude.		
Je consens à l'enregistrement de mon entrevue par audio.		
Je consens à l'utilisation de citations anonymes dans une thèse ou publication qui procède de cette recherche		

Nom du participant(e) : _____

Signature du participant(e) : _____

Date : _____ | _____ | 2020
Jour | Mois | Année

Signature de la chercheure : _____

Date : _____ | _____ | 2020
Jour | Mois | Année

Faculté de droit
Section de droit civil
Chaire de recherche du Canada
de la santé et de la sécurité du travail

Faculty of Law
Civil Law Section
Canada Research Chair on
Occupational Health and Safety Law

613-562-5800 (5330)
613-562-5321
www.droitcivil.uOttawa.ca

603 King Edward
Ottawa ON
K1N 6N5 Canada

ANNEXE 3

CANEVAS D'ENTRETIEN

Questions générales communes aux acteurs permettant l'entrée en matière

1. Qu'évoque pour vous la violence au travail ? Quelle est votre perception ?

2. Quelle est votre mission et vos responsabilités dans un cas de violence ?

3. Y-a-t-il des programmes de formation et de sensibilisation par rapport au genre et à la violence au travail ? Si oui, sont-ils suivis ? Évalués ? Quelle est leur efficacité ?

4. Pensez-vous que les lois sont suffisantes pour protéger les victimes de la violence ? Ces lois sont-elles correctement appliquées ? Pourquoi ?

5. Quelles sont les forces et les faiblesses dans l'application de la loi 103-13 récemment adoptée pour contrecarrer la violence à l'égard des femmes ?

6. Quels changements souhaiteriez-vous voir apporter aux dispositions de la législation sur la violence au travail pour améliorer la protection et les services aux victimes ?

7. Comment décririez-vous le niveau de coordination entre les professionnel-le-s du droit, de la santé, le système judiciaire et l'État en matière de violence à l'égard des femmes dans le monde du travail ?

Questions destinées aux membres d'associations féministes et ONG

1. Votre organisme a-t-il joué un rôle actif lors des débats sur la loi 103-13 ? Si oui comment ?

2. Quels sont les services fournis par votre organisation aux victimes de violence ? Services juridiques avant et pendant le processus judiciaire ? Aide psychologique ?

3. Comment les femmes victimes de violence sont-elles orientées vers vos services ?

4. Les victimes de violence connaissent-elles la législation relative à la lutte contre la violence et les recours au système judiciaire dont elles peuvent disposer ?

5. Pensez-vous que les victimes de violence peuvent accéder au système judiciaire sans difficultés ? Si non, comment ce système pourrait-il être amélioré pour mieux les servir ?

6. Comment évaluez-vous la réponse de la police, du parquet et des juges aux besoins des victimes de violence dans le cadre de la législation ? Quels problèmes confrontent-elles dans leurs rapports avec ces institutions ?

7. Pensez-vous que des pressions sociales ou religieuses s'exercent sur les victimes de violence au travail pour qu'elles ne dénoncent pas leur agresseur ? Si oui, pouvez-vous clarifier ?

8. Existe-il encore des insuffisantes dans les textes du droit sur la violence au travail ? Y-a-t-il un écart entre l'esprit des textes de droit et la pratique ?

9. Comment voyez-vous la mise en œuvre de loi 103-13 ? Apporte-t-elle des changements positifs pour les femmes victimes de violence au travail ?

10. Que faut-t-il pour améliorer l'accès des victimes de violence à la justice ou pour prévenir la violence au travail ?

11. Quelles sont vos attentes vis-à-vis de la nouvelle loi 103-13 ?

12. Quelles sont vos visions quant au comportement des employeurs à l'égard de la prévention de la violence au travail ?

<u>Questions destinées aux avocat.e.s plaidant dans des affaires de violence</u>

1. Avez-vous traité un cas de violence en milieu de travail en recourant à la loi 103-13 pour une salariée ou pour son employeur ? Pouvez-vous décrire les faits ?

2. Avez-vous représenté un salarié accusé de violence ou une victime de violence sur la seule foi de ses déclarations ou avez-vous eu besoin de trouver les preuves d'actes de violence ?

3. Vos clientes avaient-elles des inquiétudes lors d'un cas de violence, sur leur protection jusqu'à l'issue de la procédure ou sur la réaction de leur communauté ?

4. Quelle assistance proposez-vous à une victime de violence ? L'orientez-vous vers d'autres services publics, médicaux, etc. ?

5. Qui sont vos interlocuteurs et comment décririez-vous votre coopération avec eux dans les cas de violence à l'égard des femmes au travail ??

6. Quels sont les facteurs qui, dans la législation et la culture, affectent la capacité ou la volonté des victimes de violence à faire un recours judiciaire ?

7. Quelles sont les mesures procédurales adéquates pour l'accès des victimes à la justice et à la réparation des préjudices subis ?

8. Que pensez-vous du comportement de la police et du tribunal et de l'employeur vis-à-vis des 1) victimes, 2) témoins, 3) auteurs de violence ?

9. Quelles sont les forces et les faiblesses de la loi actuelle sur la violence ? Quels aspects de la loi ou de sa mise en œuvre doivent être améliorés ou modifiés pour la rendre plus efficace ?

Questions destinées aux inspecteurs (trices) de travail et aux syndicalistes

1. Quels sont les dispositifs administratifs ou procédures que vous mettez en œuvre pour les cas de violence au travail ?

2. Comment l'inspection de travail / le syndicat coopère-t-il avec les acteurs intervenant dans les cas de violence en milieu de travail ?

3. Quelle synergie doit-il y avoir entre les acteurs pour une meilleure efficacité des textes de loi encadrant la violence au travail ?

4. La loi 103-13 a-t-elle facilité votre mission d'affronter les cas de violence au travail ? Quelles étaient vos pratiques avant ?

Questions aux Procureur.e.s

1. Quels sont les principes d'action ou protocoles d'intervention suivis par votre bureau pour poursuivre, ou pas, les auteurs de violence au travail ?

2. Y-a-t-il des affaires de violence classées sans suite dans votre ressort ou qui se terminent par un non-lieu ? Si oui, pour quelle raison ?
3. Que faites-vous si la victime ne souhaite pas donner suite ou participer aux poursuites ?

4. Le témoignage d'une victime est-il un élément de preuve suffisant pour parvenir à un verdict de culpabilité ? Sinon, quels sont les éléments admis pour faire la preuve de violence ? L'absence de preuves de violence est-elle un obstacle aux poursuites ?

5. La nouvelle loi 103-13 sur la violence vous facilite-elle le processus de poursuite ? Quelles étaient vos pratiques avant ?

Questions destinées aux employeurs

1. Appliquez-vous des mesures de contrôle et de prévention pour protéger les salariées de la violence ? Si oui, comment ?

2. Comment les employées connaissent-elles l'existence de la législation encadrant la violence au travail ? Et leurs recours en cas de violence ? Quel type de recours est

le plus utilisé par les victimes de violence ? Le recours à l'inspection du travail ? les plaintes au syndicat ? le recours judiciaire ?

3. Quelles sont les ressources et soutien offerts aux salariées en cas de violence ? Quelles stratégies/procédures utilisent-elles ? En parlent-elles ? Dénoncent-elles l'auteur ?

4. Quelle est la politique de l'entreprise face aux auteurs de la violence au travail ? Est-elle appliquée ?

5. Les réformes législatives récentes (Loi 103-13) en faveur de la lutte contre la violence à l'égard des femmes au travail ont-elles une influence sur le climat de travail ? Comment ?

Questions à la fin de chaque entretien des acteurs/actrices interviewé.e.s

1. Y-a-t-il autre information que je devrais savoir sur le sujet de la violence au travail au Maroc ?

2. Pouvez-vous recommander d'autres personnes ou organisations avec lesquelles je devrais m'entretenir ?

Questions complémentaires à poser au besoin au cas où elles n'ont pas été abordées lors d'une entrevue

1. Quelle est l'utilité de la loi 103-13 ? Comment évaluez-vous son efficacité ?

2. Comment percevez-vous l'efficacité des recours, les sanctions imposées aux auteurs ?

3. Un changement de politique est-il nécessaire pour rendre la loi plus efficace ? Si oui, lequel ? Cela faciliterait-il l'intervention dans des cas de violence et de harcèlement à l'égard des femmes dans le monde de travail ?