



المجلس الوطني لحقوق الإنسان  
المجلس الوطني لحقوق الإنسان  
Conseil national des droits de l'Homme

# La mise en place de l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination

Mémorandum









# **La mise en place de l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination**

**Mémoire**



# M E M O R A N D U M R E L A T I F A LA MISE EN PLACE DE L'AUTORITÉ POUR LA PARITÉ ET LA LUTTE CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION

## FONDEMENTS DE L'AVIS

1. La réforme constitutionnelle de juillet 2011 a réaffirmé le choix irréversible du Maroc de construire un Etat de droit, démocratique et moderne ainsi que son engagement à souscrire aux principes, droits et obligations énoncés dans les chartes et conventions internationales relatives aux droits de l'Homme tels que universellement reconnus.

2. A cet effet, la Constitution dispose d'un certain nombre de mécanismes visant à garantir l'engagement des pouvoirs publics à œuvrer pour la création des conditions permettant de généraliser l'effectivité de la liberté et de l'égalité des citoyens et citoyennes, ainsi que leur pleine participation à la vie politique, économique, culturelle et sociale.

3. Conformément à ses attributions dans le domaine de la promotion des droits de l'Homme, telles que prévues par le Dahir portant sa création, le Conseil national des droits de l'Homme (CNDH) a procédé à l'identification des principales orientations de son action en conformité avec les priorités nationales, notamment, le chantier de la mise en œuvre des dispositions de la Constitution relatives aux droits de l'Homme et aux libertés fondamentales d'une part, et celui du renforcement de la cohérence des politiques publiques en matière de droits de l'Homme d'autre part.

4. Dans ce sens, le CNDH a initié une réflexion visant à soutenir et à accompagner le gouvernement et le parlement dans le processus de mise en place des nouvelles entités de promotion des droits de l'Homme, déclinés dans la Constitution, parmi lesquelles ***l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination (APALD)***. Cette entité spécialisée, créée en vertu des articles 19 et 164 de la Constitution a pour attributions, notamment, de veiller au respect des droits et des libertés prévues à l'article 19, sous réserve des attributions dévolues au CNDH. Ainsi, la Constitution ouvre pour cette Autorité un champ de compétences très large, mais laisse le soin à la loi de déterminer plus précisément son mandat et missions, ainsi que ses relations avec les autres mécanismes institutionnels des droits de l'Homme existants.

5. Au terme d'une étude qui a notamment porté sur les expériences internationales en la matière, d'un long et riche processus d'échanges et de concertation avec les différentes parties prenantes, notamment les organisations et les personnes ressources de la société civile ainsi qu'un certain nombre d'institutions nationales, ***le présent mémorandum a pour objet de déclinier les propositions du CNDH quant au statut, mandat, missions, implantation territoriale et composition de l'APALD afin d'éclairer la décision politique et législative en la matière***. Ce mémorandum s'appuie sur les dispositions de la Constitution, les instruments internationaux des droits de l'Homme pertinents et enfin, le contexte particulier du Maroc.

# MEMORANDUM RELATIF A LA MISE EN PLACE DE L'AUTORITÉ POUR LA PARITÉ ET LA LUTTE CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION

## LE STATUT DE L'APALD

### L'indépendance

6. L'indépendance des institutions œuvrant dans des domaines sensibles tels que les droits de l'Homme en général, et la lutte contre les discriminations en particulier, est vitale. Cette indépendance permet à ces institutions de s'acquitter des attributions qui leur sont conférées par la loi dans la sérénité et d'inscrire leur action dans une perspective stratégique et durable.

7. La constitutionnalisation de l'APALD peut être interprétée comme une affirmation de son indépendance et de son autonomie financière et de gestion. L'indépendance de cette institution, qui implique l'absence de tutelle ou pouvoir hiérarchique à son égard de la part du pouvoir exécutif, devrait nécessairement être traduite dans son mandat, missions, composition, mode de gouvernance ainsi que dans les ressources qui lui seront allouées.

### L'assise normative

8. Une assise légale est nécessaire afin d'asseoir cette autorité sur des bases claires en conformité avec la Constitution et les conventions internationales pertinentes. Il s'agit, dans ce sens de :

8.1. Définir, d'une manière claire et explicite, la discrimination (directe et indirecte) à l'encontre de personnes ou de groupes perpétrée par une personne physique ou morale, par un groupe ou par une institution publique ou privée ;

8.2. Rendre obligatoires les mesures positives en vertu (i) de l'article 6 de la Constitution ; de l'article 19 et de l'article 30 (égal accès des femmes et des hommes aux fonctions électives ; (ii) des dispositions des conventions internationales (notamment l'article 4 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes) ;

8.3. Disposer de sanctions juridiquement contraignantes, proportionnées et dissuasives, en cas d'infraction à la législation sur la parité et la lutte contre les discriminations.



# MEMORANDUM RELATIF A LA MISE EN PLACE DE L'AUTORITÉ POUR LA PARITÉ ET LA LUTTE CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION

## LE MANDAT DE L'APALD

9. Eu égard aux dispositions de la Constitution, des leçons tirées des expériences internationales et du contexte national, il est recommandé que **le mandat de l'APALD concerne exclusivement la lutte contre les discriminations en raison du sexe (mandat axé sur un motif unique/spécifique)** :

9.1. La Constitution dispose de la création de l'APALD dans son article 19, lequel est exclusivement dédié à l'égalité et à la parité hommes-femmes dans tous les domaines. Par ailleurs, l'article 164 stipule, de manière explicite, que le mandat de cette entité est de veiller au respect des droits et libertés prévus à l'article 19 ;

9.2. Dans une perspective sociologique, la prise en compte des réalités historiques et structurelles de la discrimination à l'encontre des femmes est primordiale car elle engage la manière dont les pouvoirs publics vont orienter et mettre en œuvre la mise en place de l'APALD. Or, la discrimination à l'encontre des femmes jouit d'une grande acceptabilité sociale et elle est, souvent, éthiquement et moralement justifiée. Par conséquent, elle ne peut être assimilée aux discriminations à l'encontre d'autres catégories sociales ;

9.3. N'étant pas une catégorie sociale (le sexe constitue le seul élément indissociable de la notion même de personne), les femmes, moitié de l'humanité, font face à des discriminations multiples en raison de leur sexe, mais qui sont aggravées par la conjonction complexe d'autres motifs de discrimination dorénavant prohibés par la constitution **notamment l'handicap et/ou les circonstances personnelles**. En d'autres termes, la jouissance effective des droits est souvent influencée par le fait que les femmes sont membres de groupes caractérisés par plusieurs motifs de discrimination ;

9.4. Les enjeux centraux de la problématique de l'égalité de genre, dans un Maroc en transition démocratique, justifient amplement le choix du modèle d'une institution dotée d'un mandat dédié exclusivement à la lutte contre la discrimination en raison du sexe. La mise en place d'une institution indépendante dédiée à la promotion de la parité et à la lutte contre les discriminations à l'égard des femmes peut contribuer, d'une manière significative, à renforcer et à élargir les acquis démocratiques et modernistes de ces dernières années ;

9.5. Le Maroc entame sa première expérience en matière d'institutionnalisation de la lutte contre les discriminations, aussi, il serait pertinent que l'APALD se consacre à un motif unique lui permettant de garantir les conditions requises à la réussite de sa mission.

10. Pour autant, le choix de doter l'APALD d'un mandat unique spécifique qui est celui de la lutte contre la discrimination en raison du sexe, n'empêche nullement :

10.1. L'établissement par cette institution des différentes procédures et voies de recours dans le domaine de la lutte contre toutes les discriminations prohibées par la Constitution.

# MEMORANDUM RELATIF A LA MISE EN PLACE DE L'AUTORITÉ POUR LA PARITÉ ET LA LUTTE CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION

Ce dispositif normatif et opérationnel serait utile à l'ensemble des organismes de lutte contre la discrimination qui seraient éventuellement mis en place d'une manière concomitante et/ou ultérieurement à la mise en place de l'APALD ;

10.2. La création d'autres institutions à motifs multiples ou sectoriels, notamment les motifs de discriminations prohibés en vertu du préambule de la Constitution, à condition toutefois de définir, d'une manière claire, les prérogatives de chacune de ces entités ainsi que les relations entre elles ;

10.3. Des évolutions futures, si cela s'avère nécessaire, vers un modèle de type « intégral » axé sur plusieurs ou sur tous les motifs de discrimination énoncés dans la Constitution.

## LES MISSIONS DE L'APALD

11. La Constitution définit, d'une manière implicite, la mission de l'APALD, déclinée dans son appellation :

11.1. La parité entre les hommes et les femmes, à savoir : la promotion de l'égalité et ;

11.2. La lutte contre toutes les formes de discriminations, à savoir : la prévention et la protection contre toutes les formes de discriminations.

12. La promotion de l'égalité est aussi importante pour les stratégies antidiscriminatoires que le traitement des plaintes. Par ailleurs, la promotion est en soi une entrée qui permet de prévenir les discriminations et les violations du droit à l'égalité. Ainsi, en intégrant cette double mission, et grâce aux articulations qu'elle génère, l'APALD pourrait assurer la complémentarité de ses interventions et renforcer l'impact global de son action. Sans se substituer à d'autres structures, l'APALD peut s'inspirer des « *Principes de Paris* » y compris au niveau de son mandat quasi-judiciaire.

## LES FONCTIONS DE L'APALD

13. La Constitution reste silencieuse quant aux fonctions de cette institution à l'exception, toutefois, de la publication de rapports annuels et leur présentation et discussion par le Parlement (Art. 160). A ce niveau, les normes et directives des instruments internationaux pertinents ainsi que les leçons tirées des expériences internationales apportent des éclairages très utiles sur la nature des fonctions à assigner à une institution telle que l'APALD.

13.1. *En ce qui concerne la composante « Protection », le CNDH recommande l'adoption d'un mandat de type quasi-judiciaire permettant de traduire l'esprit et la lettre de la Constitution.* En effet, le terme « AUTORITE » renvoie à une institution *quasi-judiciaire qui va au-delà du traitement et de l'acheminement des plaintes.* En outre, la mise en place d'une entité de type

# M E M O R A N D U M R E L A T I F A LA MISE EN PLACE DE L'AUTORITÉ POUR LA PARITÉ ET LA LUTTE CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION

quasi-judiciaire puise sa pertinence et sa justification dans les difficultés confrontées par les justiciables, notamment les femmes et fillettes les plus vulnérables aux discriminations, pour accéder plus facilement à la justice et à leurs droits. Dans ce sens, il s'agit de doter l'APALD des fonctions suivantes :

- Recevoir les plaintes de la part de particuliers, de leurs représentants, des organisations non gouvernementales et socioprofessionnelles et toutes autres organisations représentatives ;
- Informer les plaignant-e-s de leurs droits et des voies de recours ;
- Traiter les plaintes en fonction de normes et procédures établies et les acheminer vers les autorités compétentes et autres acteurs concernés ;
- Intervenir auprès des autorités et autres corps constitués ainsi que de tous les acteurs concernés par les plaintes, en recherche d'un règlement par conciliation/médiation ou par décision contraignante (fixée par la loi) ;
- Procéder à des enquêtes auprès des organismes publics, privés et autres corps constitués à travers la mise en place en son sein d'agents habilités et accrédités à cet effet ;
- S'autosaisir des cas de discriminations et introduire des actions devant les tribunaux ;
- Elaborer des recommandations aux pouvoirs publics et autres acteurs concernés, en proposant des réformes des lois, des pratiques administratives et autres, sur la base de l'analyse des plaintes et de l'évaluation des processus de règlement ;
- Assurer une veille et un suivi des cas de discriminations/violences et des suites données aux recommandations.

**13.2. En ce qui concerne la composante « Promotion de l'égalité/parité »**, il s'agit de doter l'APALD des fonctions suivantes :

- Emettre des avis en amont de l'élaboration des lois et politiques publiques dans les domaines touchant à son mandat en veillant à leur conformité avec la constitution, les conventions internationales et les lois pertinentes ;
- Réaliser des enquêtes, des sondages d'opinion et des travaux de recherche pour mieux connaître et lutter contre les discriminations ;
- Organiser des consultations avec les acteurs ou publics concernés et encourager le débat social sur les problématiques liées à la discrimination ;
- Développer les capacités d'autres acteurs pour mieux informer, former et sensibiliser aux droits consacrés par la législation et aux moyens de les faire valoir ;
- Elaborer des codes de conduite, des outils et des supports pertinents et les diffuser auprès des institutions et organismes publics et privés concernés ;
- Soutenir et diffuser des bonnes pratiques en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de la parité dans tous les domaines et secteurs ;
- Publier des rapports annuels discutés par le Parlement et faisant l'objet d'une large diffusion.

# MEMORANDUM RELATIF A LA MISE EN PLACE DE L'AUTORITÉ POUR LA PARITÉ ET LA LUTTE CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION

## L'IMPLANTATION TERRITORIALE

14. Le projet de régionalisation avancée constitue indéniablement une opportunité permettant de rompre avec les approches centralisatrices et directives qui ont montré leurs limites en matière de proximité et de ciblage des populations les plus vulnérables aux discriminations et aux violations de leurs droits dont, notamment, les femmes et fillettes les plus pauvres.

15. A cet égard, il est recommandé que l'implantation territoriale de l'APALD soit réfléchi et établie d'une manière progressive en conformité avec les objectifs, les institutions et mécanismes de la régionalisation avancée tels qu'énoncés dans la Constitution et la charte communale, à savoir :

15.1. Une meilleure allocation et gestion des ressources de façon à résoudre les problèmes collectifs sur la base de la primauté du droit, de l'équité, de l'efficacité, de la participation citoyenne, de la transparence et de la responsabilité ;

15.2. L'effectivité des droits telle qu'énoncée dans les articles 6 et 31 de la Constitution qui font obligation à l'Etat, aux établissements publics et aux collectivités territoriales d'œuvrer à la mobilisation de tous les moyens à disposition pour faciliter l'égal accès des citoyennes et des citoyens aux conditions leur permettant de jouir de leurs droits ;

15.3. Le renforcement des dispositifs et mécanismes prévus par la charte communale relatifs à « la prise en compte de l'approche genre dans l'élaboration du plan communal de développement » (article 36) et à la création de la « *Commission pour l'équité et l'égalité des chances* » auprès des conseils communaux (article 14).

## LA COMPOSITION ET LE DISPOSITIF ORGANISATIONNEL

16. La vigilance au respect des critères d'indépendance et de crédibilité, ainsi que la nature du mandat de l'APALD, qui allie la prise en charge des missions de protection et de promotion, militent en faveur d'une composition qui devrait privilégier l'option d'un organe *délibérant de type « collège restreint »*, plutôt qu'une structure élargie de type pléthorique. La désignation des membres du collège devrait se faire selon un mode intuiti personnae, sur la base de critères qui renvoient à la fois à un engagement reconnu en faveur de l'égalité hommes/femmes, à une expérience professionnelle avérée dans la lutte contre les discriminations et à une compétence confirmée dans la conduite de fonctions de protection, et/ou de promotion.

17. Quelle que soit l'approche retenue, il conviendra de veiller à prémunir le fonctionnement futur de l'APALD des effets paralysants que pourrait générer l'interférence des paramètres

# M E M O R A N D U M R E L A T I F A LA MISE EN PLACE DE L'AUTORITÉ POUR LA PARITÉ ET LA LUTTE CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION

politiques et idéologiques. En effet, compte tenu de la spécificité du mandat de l'Autorité, les légitimités induites par des modes de désignation privilégiant la représentativité politique ou le respect de la diversité des sensibilités idéologiques constitueront, à terme, une hypothèque sérieuse à l'efficacité d'une institution de cette nature.

**18.** Enfin, les leçons tirées de l'expérience de pays dotés d'institutions similaires militent fortement en faveur d'un leadership collectif restreint ou individuel de type «médiateur» ou « défenseur des droits ».

**19.** La direction/pilotage technique de cette entité devrait remplir un certain nombre de conditions dont, notamment, l'expertise et l'indépendance. Le personnel technique et administratif devrait être recruté sur la base de procédures d'embauche transparentes permettant à l'APALD de se doter des capacités requises tout en s'appliquant à elle-même les valeurs de bonne gouvernance.

## **LES RESSOURCES HUMAINES, FINANCIÈRES ET LA BONNE GOUVERNANCE**

**20.** L'établissement *d'un niveau des ressources humaines, financières et informatives* doit être fait sur la base d'une estimation externe pointue et objective, réalisée par un organisme indépendant en vue de :

20.1. Garantir à l'APALD des ressources financières régulières, durables et suffisantes lui permettant de s'acquitter de l'ensemble de ses fonctions et activités ;

20.2. Disposer de l'obligation de faire bénéficier l'APALD de l'appui des organes de l'Etat, notamment, l'obligation de lui communiquer, avec diligence, les informations et les statistiques nécessaires à l'exercice de ses missions et fonctions (article 159 de la Constitution) ;

20.3. Faire obligation à l'APALD de s'acquitter de sa propre responsabilité devant les citoyens/ennes par le biais de publication de rapports d'activité au moins une fois par an, présentés au Parlement et faisant l'objet de débats (article 160 de la Constitution) et qui sont largement diffusés auprès de l'opinion publique et des autres institutions publiques et privées ;

20.4. Prévoir des évaluations externes régulières portant aussi bien sur les activités que sur le fonctionnement interne de l'APALD ;

20.5. Soumettre, d'une manière régulière, les dépenses et la gestion des fonds de l'APALD au contrôle des autorités financières compétentes.

# MEMORANDUM RELATIF A LA MISE EN PLACE DE L'AUTORITÉ POUR LA PARITÉ ET LA LUTTE CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION

## LES PARTENARIATS

**21.** L'indépendance et l'efficacité de l'APALD sont intimement liées aux partenariats développés et aux synergies créées avec :

21.1. Les pouvoirs publics et les autres institutions indépendantes œuvrant dans le domaine des droits de l'Homme et de la bonne gouvernance (CNDH, Médiateur, HACA, etc.), dans le respect des prérogatives de chacune de ces institutions, en vue d'éviter la duplication et d'améliorer l'orientation et les prestations ;

21.2. Les organisations socio-professionnelles (Patronat et syndicats) et les organisations non gouvernementales pour définir et développer un cadre d'action élargi en faveur de la parité et de la non-discrimination ;

21.3. Les organismes et institutions similaires dans d'autres pays et régions.

## EN CONCLUSION

**22.** Le principal enseignement à tirer des expériences internationales en matière d'institutionnalisation de la lutte contre la discrimination est qu'il n'existe pas de modèle idéal en soi. Ces expériences internationales, conjuguées à la prise en compte du contexte normatif et social marocain incitent à privilégier une entité :

22.1. Dotée d'un statut indépendant et d'une autonomie de gestion et soutenue par une assise normative/légale ;

22.2. Focalisée, en termes de mandat, sur les discriminations directes et indirectes en raison du sexe/genre ;

22.3. Couvrant à la fois la promotion de l'égalité/parité et la protection contre les discriminations, notamment grâce à sa fonction quasi-judiciaire ;

22.4. Fondée sur les principes du leadership retreint, engagé, la bonne gouvernance et la proximité avec les citoyens/ennes ;

22.5. Dotée de ressources humaines, d'expertise de haut niveau et de budgets conséquents;

22.6. Ouverte sur des partenariats stratégiques et fructueux..

### FICHE I : DISCRIMINATION ET PARITÉ

#### De la discrimination

**1. La discrimination est tout traitement inégal et défavorable** appliqué à une personne ou à des groupes de personnes sur la base de critères illégitimes/prohibés pour des caractéristiques inhérentes à la personne (sexe, race, ethnique, couleur, âge, etc.) ou acquises (langue, religion, statut matrimonial, appartenance syndicale, etc.). Elle peut être le fait de personnes physiques/morales, d'agents de l'Etat ou d'institutions publiques ou privées.

**2.** L'article 1<sup>er</sup> de la Convention sur la lutte contre toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDAW, 1979)<sup>1</sup> définit la «discrimination à l'égard des femmes» comme visant «toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe **qui a pour effet ou pour but** de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'Homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine».

**3.** En faisant référence à «l'effet» et au «but», la CEDAW décline deux formes de discriminations, à savoir : **la discrimination directe et indirecte.**

■ La discrimination directe a pour **but** de désavantager, par le biais des lois, un groupe donné par rapport à un autre.

■ La discrimination indirecte quant à elle a pour **effet** de désavantager un groupe donné par rapport à un autre. La discrimination indirecte recouvre l'ensemble des pratiques qui, formellement neutres, ont néanmoins un impact négatif disproportionné sur les individus appartenant à certains groupes marginalisés (femmes et minorités ethnico-raciales principalement) et ce, indépendamment des motivations de leurs promoteurs<sup>2</sup>.

**4.** Plusieurs traités du droit international relatif aux droits de l'Homme<sup>3</sup> définissent de manière explicite la discrimination comme un concept basé sur les effets. Dans ces conventions, l'interdiction de discrimination comprend par conséquent des mesures qui ne sont pas discriminatoires en apparence (neutres), mais qui sont discriminatoires dans les faits et dans leurs effets, constituant ainsi une discrimination indirecte.

**5.** Selon le Comité CEDAW, il existe une discrimination indirecte **«quand une loi, une politique ou un programme fondés sur des critères apparemment neutres ont pour effet concret de désavantager les femmes en perpétuant involontairement les effets de discriminations passées»**<sup>4</sup>. Cette discrimination indirecte s'explique par des causes souvent structurelles qui peuvent **«découler d'attentes, d'attitudes et de comportements stéréotypés à l'égard des femmes fondés sur les différences biologiques entre les sexes. Elles peuvent aussi être dues au fait général de la soumission des femmes aux hommes.»**<sup>5</sup> **«Des lois, politiques et programmes présentant cette neutralité peuvent perpétuer involontairement les effets de discriminations passées. Elles peuvent être calquées par mégarde sur des modes de vie masculins et en conséquence ne pas tenir compte d'aspects de la vie des femmes qui ne correspondent pas à ceux des hommes»**<sup>6</sup>.

1- Adoptée par l'AG des Nations unies (résolution 34/180 du 18 décembre 1979) et entrée en vigueur le 3 septembre 1981, conformément aux dispositions de son article 27.

2- Définition de la Cour suprême des États-Unis dans l'arrêt Griggs v. Duke Power Company de 1971) et introduite dans le contexte européen par le Race Relations Act britannique de 1976.

3- Notamment la CEDEF, la CEDR et la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

4- Recommandation générale N° 25 concernant le premier paragraphe de l'article 4, portant sur les mesures temporaires spéciales, p. 9, note 1. <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/>

5- Comité CEDEF : Recommandation générale n° 25 concernant le 1<sup>er</sup> paragraphe de l'article 4 de la CEDEF portant sur les mesures temporaires spéciales, 2004.

6- Idem.

## De la parité

6. La parité, se présente comme « la reconnaissance d'une altérité socialement construite », et constitue le fondement des politiques de lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes. Elle peut être définie comme étant l'égle représentation des femmes et des hommes - au niveau quantitatif - dans tous les domaines et dans l'accès aux instances de la prise de décision dans le secteur public, professionnel et politique. Sa raison d'être consiste dans la nécessité de devoir recourir à des **mesures légales, réglementaires et institutionnelles contraignantes** pour contrebalancer une discrimination. En effet, ces actions positives volontaristes visent à corriger les effets de la discrimination passée et/ou présente dont sont présumées victimes les femmes. En d'autres termes, la parité serait un outil de la mise en œuvre de l'égalitarisme formel qui, à défaut, resterait abstrait.

7. En disposant du principe de l'effectivité des droits et de celui de la parité, la Constitution est en conformité avec la convention CEDAW qui dispose dans son article 4 que les mesures visant à accélérer l'instauration d'une **égalité de fait** entre les hommes et les femmes (**Mesures temporaires spéciales**) ne sont pas **considérées comme un acte de discrimination au sens de la définition donnée par l'article 1<sup>er</sup> de cette convention**.

8. Cet article constitue une disposition du droit international ayant une valeur et une signification juridiques tout à fait originales dans la mesure où sa portée interprétative est transversale à toutes les normes et obligations énoncées par la CEDAW. En vertu de cet article, cette clause vise à garantir **une obligation de résultats ou l'égalité substantielle** «*qui ne crée pas la reconnaissance d'un droit spécifique et qui n'impose pas une obligation nouvelle aux Etats parties mais qui a pour objet de conférer une licéité, générale et indiscutable, aux actions positives conformes à l'article 4 afin d'éviter toute hésitation ou toute contestation futures sur la compatibilité des mesures favorisant les femmes uniquement, alors que la CEDEF prohibe la discrimination entre les sexes, et pourrait dès lors, en l'absence de l'art. 4, susciter le doute au sujet du caractère licite de telles mesures*»<sup>7</sup>.

9. En conclusion, il est possible d'affirmer que la disposition relative à la parité dans la Constitution constitue un préalable nécessaire à toute mesure législative visant à rendre effective, d'une part, l'interdiction de la discrimination en raison notamment, du sexe, et d'autre part, les dispositions de l'article 19 relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines. **Ce qui permettra de passer de la reconnaissance constitutionnelle des droits à la promotion de leur effectivité.**

---

7- Eliane Vogel-Polsky, Commentaire sur la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDAW): L'article 4 sur les actions positives, pp. 1 et 2.



## **FICHE 2 : VERS L'IMPLANTATION TERRITORIALE DE L'APALD**

**1.** Le projet de régionalisation avancée constitue indéniablement une opportunité permettant de rompre avec les approches centralisatrices et directives qui ont montré leurs limites en matière de proximité et de ciblage des populations les plus vulnérables aux discriminations et aux violations de leurs droits dont, notamment les femmes et fillettes les plus pauvres.

**2.** A cet égard, l'implantation territoriale de l'APALD peut contribuer :

**a.** A la réalisation des objectifs assignés à la régionalisation avancée tels qu'énoncés dans la Constitution, à savoir une meilleure allocation et gestion des ressources de façon à résoudre les problèmes collectifs sur la base de la primauté du droit, de l'équité, de l'efficacité, de la participation citoyenne, de la transparence et de la responsabilité ;

**b.** A l'effectivité des droits telle qu'énoncée dans les articles 6 et 31 de la Constitution qui font obligation à l'Etat, aux établissements publics et aux collectivités territoriales d'œuvrer à la mobilisation de tous les moyens à disposition pour faciliter l'égal accès des citoyennes et des citoyens aux conditions leur permettant de jouir de leurs droits ;

**c.** Au renforcement des dispositifs et mécanismes prévus par la Charte communale relatifs à «*la prise en compte de l'approche genre dans l'élaboration du plan communal de développement*» (art. 36) et à la création de la «*Commission pour l'équité et l'égalité des chances*» auprès des conseils communaux (art. 14).

**3.** L'APALD devrait jouer un rôle déterminant dans l'adoption de politiques régionales et locales globales cohérentes et intégrées sur la base d'approches basées sur les droits, sur la contractualisation et la redevabilité. A cet effet, l'action décentralisée de l'APALD devrait prendre en compte les missions suivantes.

### **3.1 La promotion de la parité au niveau régional/local et de la démocratie participative**

**a.** La participation des femmes, sur un pied d'égalité avec les hommes, est à la fois un levier politique favorisant la participation citoyenne et démocratique et un levier opérationnel conférant une plus grande pertinence et durabilité des politiques de développement au niveau régional et local.

**b.** L'APALD peut apporter une grande contribution à la consolidation de la gouvernance locale et de la redevabilité à travers la consolidation des dynamiques locales visant à combattre les discriminations et les écarts de genre conformément aux dispositions de la Constitution, qui accorde une importance cruciale à la participation citoyenne dans l'élaboration et le suivi des programmes de développement en y consacrant plusieurs articles (12, 13, 14, 15, 136 et 139).

**c.** A cet égard, au niveau régional, l'APALD devrait remplir les missions et fonctions suivantes :

■ Favoriser la représentation paritaire des femmes et des hommes dans les différentes instances élues des collectivités territoriales, dans les bureaux de ces instances et, enfin dans toutes les instances de gouvernance et de concertation au niveau régional et local ;

- Monitoring des principales parties prenantes et acteurs clés dans le domaine de la lutte contre la discrimination et la promotion de l'égalité et de la parité ;
- Renforcer les capacités des acteurs locaux et leur ouverture sur l'innovation et sur la participation citoyenne, la création de méthodes nouvelles et émergentes de traitement des plaintes et l'organisation des formes de coopération entre les acteurs locaux (élus, autorités locales, acteurs économiques et organisations de la société civile).

### 3.2 Protection/prévention des discriminations et violences à l'égard des femmes et fillettes

- a. Veille et monitoring des cas de discriminations et violences à l'égard des femmes et fillettes ;
- b. Réception et traitement des plaintes, l'assistance des plaignant(e)s victimes de discriminations, à l'information à propos de leurs droits et des voies de recours et d'accès ;
- c. Intervention directe auprès des entités concernées par les plaintes déposées en recherche d'un règlement par conciliation/médiation.

### 3.3 Promotion de l'égalité effective entre les femmes et les hommes dans tous les domaines

- a. Impulsion et soutien à l'adoption de *l'approche basée sur les droits humains et sensible à la dimension genre* dans l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques de développement au niveau régional ;
- b. Impulsion et soutien à l'implantation de systèmes d'information régionaux et communaux basés sur des données statistiques et factuelles sensibles au genre, permettant de faire un diagnostic fin de la région/commune, de guider activement leurs choix et priorités politiques et budgétaires et permettant de prendre en compte les besoins des populations vulnérables dont les femmes /fillettes et de mesurer les impacts des politiques régionales et locales sur ces dernières ;
- c. Appui au développement de la *budgetisation* sensible au genre et axée sur les résultats, telle qu'expérimentée progressivement au niveau national par le ministère de l'Economie et des Finances depuis 2002 ;
- d. Appui à l'implantation systématique au niveau des structures de la gouvernance régionale et locale des instruments de pilotage, de gestion, d'analyse et de veille, y compris au niveau des différentes commissions issues des conseils locaux et régionaux ;
- e. Plaidoyer et soutien à la mise en place de «*commissions pour l'égalité et la parité*» au sein des conseils des collectivités territoriales en veillant à : (i) clarifier leur mandat et attributions afin de leur assurer l'autorité requise; (ii) préciser les critères de sélection de leurs membres (parité, compétence, engagement, etc.) et, enfin, (iii) favoriser le renforcement de ces commissions en termes de moyens humains et financiers ;
- f. Appui à la formation des agents territoriaux spécialisés dans les questions liées à l'égalité et à la parité.













المجلس الوطني لحقوق الإنسان  
ⵎⴰⵔⴻⵎ ⵏ ⵓⵎⵎⴰⵔ ⵏ ⵓⵎⵎⴰⵔ ⵏ ⵓⵎⵎⴰⵔ  
Conseil national des droits de l'Homme

**LA MISE EN PLACE DE L'AUTORITÉ POUR LA PARITÉ ET LA LUTTE  
CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION**

**Memorandum - janvier 2013**

Place Ach-Chouhada,  
B.P. 1341, 10 001, Rabat - Maroc  
Tél : +212(0) 5 37 72 22 18/07  
Fax : +212(0) 5 37 72 68 56  
[cndh@cndh.org.ma](mailto:cndh@cndh.org.ma)

ساحة الشهداء، ص ب 1341،  
10 001، الرباط - المغرب  
الطائف : +212 (0) 5 37 72 22 18/07  
الفاكس : +212 (0) 5 37 72 68 56  
[cndh@cndh.org.ma](mailto:cndh@cndh.org.ma)