

## APPEL A COMMUNICATION

L'Equipe de Recherche Aspects Sociaux des Organisations et Genre

(= DEGG Droit, Economie, Gestion et Genre)

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

(GECIAS)

organise

un Colloque international

**TRAVAIL ET GENRE :**

*Les discriminations*

*des hommes et des femmes*

*au travail*

**Jeudi 29 et Vendredi 30 novembre 2018**

FSJES - Casablanca Ain Chock

Suite au discours du Roi Mohamed VI du 13 octobre 2017, le Maroc s'inscrit dans une démarche volontariste à la recherche d'un nouveau modèle de développement économique pour notre pays, basé sur le respect des normes et conventions nationales et internationales.

Son discours est clair, Il appelle à OSER, à INNOVER, dans l'intérêt de notre pays.

*« ... prendre un temps d'arrêt pour engager une réflexion critique répond à une exigence du moment... »*

*« ... la recherche de solutions pratiques et réalisables aux vrais problèmes des citoyens et des réponses adaptées à leurs demandes raisonnables et à leurs attentes légitimes en termes de développement, d'éducation, de santé, d'emploi, etc. »*

*« Si le Maroc a réalisé des progrès manifestes, mondialement reconnus, le modèle de développement national, en revanche, s'avère aujourd'hui inapte à satisfaire les demandes pressantes et les besoins croissants des citoyens, à réduire les disparités catégorielles et les écarts territoriaux et à réaliser la justice sociale.*

*A cet égard, Nous invitons le gouvernement, le parlement et les différentes institutions ou instances concernées, chacun dans son domaine de compétence, à reconsidérer notre modèle de développement pour le mettre en phase avec les évolutions que connaît le pays.*

*Nous appelons tout un chacun à faire montre d'objectivité en appelant les choses par leur nom, sans complaisance ni fioriture, et en proposant des solutions innovantes et audacieuses ; quitte à s'écarter des méthodes conventionnelles appliquées jusqu'ici, ou même, à provoquer un véritable séisme politique.*

*Nous voulons qu'à l'échelle de la nation, soit observée une escale, donnant le temps de se pencher collectivement sur les questions et les problèmes qui préoccupent les Marocains. Nous contribuerons ainsi à éveiller une prise de conscience de la nécessité de faire évoluer les mentalités qui font obstruction à la réalisation du développement global que Nous souhaitons. »*

Discours de SM le Roi Mohamed VI – 13/10/2017

Depuis 1999-2000, plusieurs transformations ont été initiées (Code de la Famille, Code de la Nationalité, ...). Ainsi, dans notre domaine, le Code du travail au Maroc (2004), comme dans bon nombre de pays modernes, a bien posé une définition formelle de l'égalité économique entre hommes et femmes dans le travail en général, dans l'entreprise en particulier.

Néanmoins, un décalage est observé entre les textes de loi et la réalité, écart dû aux changements notables dans notre société marocaine, selon les experts et observateurs. Il existe des discriminations spécifiques, subies par l'un ou l'autre sexe, et qui sont souvent inhérentes à la société elle-même en général. Cette conception a induit une certaine tolérance à l'égard des inégalités, mais elles entraînent un ralentissement certain de notre société marocaine.

De nombreuses recherches et observations ont fait état des déséquilibres et discriminations, subis notamment par les femmes ; mais nous pouvons rencontrer des cas de discriminations subies par les hommes, beaucoup moins nombreuses, mais réelles.

Ce colloque international « Genre et Travail » ambitionne de dresser un état des lieux des discriminations à l'encontre des hommes et des femmes au travail et vise également à rendre compte des mécanismes de lutte contre ces discriminations. Volontairement, nous voulons commencer par les discriminations subies par les hommes, omis par les chercheurs la plupart du temps, les discriminations subies par les femmes étant plus nombreuses. Le Conseil Economique et Social dénonce ces écarts et explique que les mauvais chiffres constatés se répercutent sur les classements internationaux du Maroc par rapport aux questions d'écart de genre, 133<sup>ème</sup> rang sur 142 pays en 2014, alors qu'il occupait le 129<sup>ème</sup> rang en 2013 et le 127<sup>ème</sup> en 2010.

Aujourd'hui, malgré un sérieux coup d'arrêt constaté en 2017, les choses tendent à se transformer et les tentatives d'orientation vers une égalité de plus en plus manifeste se multiplient, tant au niveau du secteur public que du secteur privé. Pratiquement tous les ministères ont opéré une lecture genrée de leurs programmes, sous la houlette du ministère des finances.

Depuis la fin des années 90, les luttes opérées contre les discriminations ont été plus explicites<sup>1</sup>. Dans ce processus, le respect des règles internationales, force motrice pour notre pays, et la pression des mouvements de la société civile favorables à la justice, l'égalité et l'équité, ont commencé à produire leurs effets au Maroc.

En effet, les actions nationales conduisent à l'adoption de normes importantes comme en témoigne l'insertion dans la Constitution du principe de l'égalité politique, économique et sociale dans tous les secteurs, et le rejet

---

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

de toute forme de discrimination à l'égard des hommes et des femmes. (Article 19 de la Constitution<sup>2</sup>). L'objectif principal de ces mesures est de réduire les inégalités et discriminations subies par les hommes et les femmes, objectif consacré par plusieurs instruments juridiques. Ainsi, le Code du Travail a été révisé en 2004 et la fonction publique est en cours de modernisation. Des politiques d'institutionnalisation et de promotion de l'égalité des sexes sont élaborées pour impliquer davantage les entreprises et les inciter à s'y conformer.

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

Notre pays a besoin de tous ses citoyens et toutes ses citoyennes, dans un esprit et une logique de partenariat entre hommes et femmes ; mais il est nécessaire d'avoir une population formée et éduquée. La pauvreté, les déficits aux niveaux des secteurs de la santé et de l'éducation (primaire, secondaire, supérieur, formation professionnelle) touchent les hommes et les femmes, mais plus durement les femmes et ceci se répercute sur les familles dans leur totalité. Dans le cadre de ce colloque, nous appelons à une réflexion commune autour de ces inégalités et ces discriminations qui se répercutent sur notre économie et notre société.

Ainsi, les questions suivantes s'imposent :

Sachant que le Maroc a besoin de toute sa population pour se développer, notre pays étant encore classé en queue de peloton en ce qui concerne le développement humain (IDH),

Sachant que le milieu du travail a besoin de ses hommes et de ses femmes bien éduqué(e)s et bien formé(e)s, qu'ils soient en situation de handicap ou pas,

---

<sup>2</sup> Article 19 : « L'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental, énoncés dans le présent titre et dans les autres dispositions de la Constitution, ainsi que dans les conventions et pactes internationaux dûment ratifiés par le Royaume et ce, dans le respect des dispositions de la Constitution, des constantes et des lois du Royaume. L'Etat marocain œuvre à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes. Il est créé, à cet effet, une Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination. ».

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

Qu'est-il fait pour valoriser chaque homme et femme désirant travailler mais empêché(e) d'accéder au monde du travail du fait de son sexe ?

Qu'est-il fait pour valoriser les femmes, minoritaires sur le marché du travail et/ou les retenir ? Elles représentent selon les derniers chiffres officiels moins de 23% de la population active, c'est à dire qu'une femme sur quatre seulement a un travail régulier pour aider sa famille, et ce chiffre n'a pas cessé de dégringoler depuis une dizaine d'années.

Comment augmenter l'entrée en entreprise des hommes et des femmes, ressentant des injustices à tous les niveaux (domaines d'activité, échelles hiérarchiques, rétributions, ...) et qui subissent de la discrimination sur le marché de l'emploi ?

Au niveau du secteur public, qu'est-il fait pour instaurer une véritable parité et dépasser les blocages sexistes et permettre ainsi de diminuer, voire éliminer les discriminations ?

Dans la continuité des rencontres réalisées en 2015 et 2016, cette édition proposée par l'équipe de recherche Droit, Economie, Gestion et Genre (DEGG) se veut un espace d'échanges autour de thèmes divers liés à la question centrale des discriminations subies par les femmes et par les hommes sur le marché du travail au Maroc, toujours dans un esprit de partenariat homme/femme pour un Maroc qui change, et sur la base du respect des normes et conventions nationales et internationales, avec en vue l'ouverture à l'Afrique, notre continent. Notre rencontre s'ouvre sur les diverses études et réflexions internationales pour un partage d'expérience.

Les sujets d'intérêt du colloque concernent les axes suivants :

## **1. Inégalités et marché du travail**

- Discriminations au niveau de l'accès aux formations
- Discriminations à l'accès au marché du travail : métiers dits masculins, métiers dits féminins
- Discriminations au sein des organisations publiques et privées (niveau opérationnel, niveau conseils d'administration, niveau gestion, niveau budget...)
- Discrimination au niveau des opportunités entrepreneuriales (Entrepreneuriat féminin, ...)
- Travail précaire et Travail informel

## **2. Discriminations Handicap et emploi**

## **3. Travail et discriminations socio-culturelles**

#### 4. Droits humains, droits économiques & approche égalitariste

#### 5. Management responsable, dimensions RH et approche genre

- Approche genre et pratiques RH (recrutement, formation, motivation, gestion de carrières...)
- Management interculturel en entreprise
- Gestion de la diversité en entreprise

#### Calendrier à retenir :

- **20/12/2017** : 1<sup>er</sup> lancement appel à communication (national)
- **20 avril 2018** : 2<sup>ème</sup> appel à communication à l'international
- **25 mai 2018** : soumission des intentions de communication (avant minuit) –
- **15 juillet 2018** : Envoi du texte intégral (textes format Word) – 10 à 20 pages – police Times New Roman (12)
- **Juillet-septembre 2018** : lecture et avis du comité scientifique (international) - confirmation de la participation aux auteurs le 1<sup>er</sup> octobre 2018.
- **1/11/2018** : Réception des communications définitives et de la version Power Point
- **10 novembre** : envoi du programme
- **29 et 30 novembre 2018** : Tenue du colloque

#### Modalités de participation

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

#### Comité d'Organisation

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

## Professeur(e)s

AAMOUM Hanane ABOUMALEK Mostafa ALAMI Fatima-Zahra ELADRAOUI Hayat FAHSSIS Latifa JEBBARI Latifa KCHIRID Amina LOURIDI Khadija MHARZI Hasnaa SKALLI Nouzha YASSINE Sara ZRARI Malika	BENNIS BENNANI Yasmina BOUGHABA Ilham CHERKAOUI Adil MEKOUAR Malika
---	--

## Doctorant(e)s

BOUKOURIZIA Mouna - CHEIKH MAALAININE Bchirna - EL BARRAD Yousra -  
EL YAAGOUBI Ikbal - HEJAJI Insaf - MAOUFOUD Selma - SAOUAQI Hayat -  
SEBBAR Wafaa - TAGNAOUTI Boutayna - ZERHOUNI Abdellah -

## Comité Scientifique de Lecture

NOM et Prénom	Etablissement
AAMOUM Hanane	ENCG Casablanca
ABOUMALEK Mostafa	FSJES Casablanca
ALAMI Asmaa	FSJES Casablanca
ALAMI Fatima-Zahra	FSJES Casablanca
ALAMI Hasnaa	ENCG El Jadida
AUDIBERT Martine	CERDI- CNRS-UCA - Clermont-Ferrand)
BELGHAZI Saad	ONDH Rabat
BELHCEN Lhacen	FSJES Casablanca
BENIS Meriem	FSJES Casablanca
BENNIS BENNANI Yasmina	FSJES Casablanca
BENNOUR Souad	FSJES Casablanca
BENTALEB Chafik	ENCG Marrakech
BOUFOUS Ali	FSJES Casablanca
BOUGHABA Ilham	FSJES Casablanca
CHAABITA Rachid	FSJES Casablanca
CHAOUKI Farid	FSJES Marrakech
DLIMI Soumaya	FSJES Casablanca
ELADRAOUI Hayat	ISCAE Casablanca
ELLIOUA Hanane	E.S.T Berrechid
ELMADMAD Khadija	FSJES Casablanca
ELOUAZZANI Khalid	FSJES Casablanca
FAHSSIS Latifa	EST Casablanca
FRIMOUSSE Soufyane	Université de Corse - ESSEC Business School
IBN RISSOUL Abdelmajid	ENCG Casablanca
IGALENS Jacques	IAE Toulouse 1
JALLAL Rachida	FSJES Casablanca
JAZOTTES Gérard	Université Toulouse 1

JEBBARI Latifa	FSJES Casablanca
KCHIRID Amina	FSJES Casablanca
KEJJI Hassana	FSJES Casablanca
KOMAT Abdellatif	FSJES Casablanca
KOUBAA Salah	FSJES Casablanca
LAALOU Amal	FSJES Ain Sebaa
MHARZI Hasnaa	FSJES Casablanca
NADIFI Rajaa	FSHL - Casablanca
PERETTI Jean-Marie	ESSEC Business School
SADIKI Abdellatif	FSJES Casablanca
SAHRAOUI Doha	FSJES Marrakech
SAREHANE Fatna	FSJES Casablanca
SKALLI Nouzha	FSJES Casablanca
TAJ Kacem	FSJES Casablanca
TAKTAK Hind	FSJES Casablanca
TAZI Kamal	FSJES Rabat
YERROU Hafsa	FSJES Casablanca
ZOUHRI Bouchra	Faculté d'Aix-en-Provence

### Publication des actes

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