



**EXPO 2020 DUBAI
WOMEN ON BOARDS
KEY ISSUES AND CHALLENGES
IN THE MENA REGION**

**INTERVENTION DE MONSIEUR
ABDELLATIF JOUAHRI**

WALI DE BANK AL-MAGHRIB

14 NOVEMBRE 2021

Son Excellence, Mme Shamsa Saleh, Directrice exécutive de la Fondation Dubai pour la Femme et Secrétaire Général du Conseil pour l'Égalité des Genres des Émirats arabes unis

Mme Nadia Fettah, Ministre de l'économie et des finances et Commissaire Générale de la section marocaine de l'Expo 2020 Dubaï,

Honorable assistance,

C'est pour moi un immense plaisir de participer avec vous aujourd'hui à cette importante rencontre organisée dans le cadre de l'exposition universelle Expo 2020 Dubai. J'aurais aimé y prendre part physiquement et me retrouver une nouvelle fois dans ce pays où je me sens toujours chez moi, mais malheureusement de multiples contraintes m'en ont empêché. Je tiens en tout cas à féliciter les autorités émiraties pour l'organisation exceptionnelle de cet évènement dont les échos confirment chaque jour davantage la pleine réussite et l'immense succès qu'il connaît.

Je me réjouis également qu'à cette occasion, on ait retenu un thème qui, à titre personnel, me tient particulièrement à cœur et félicite les organisateurs pour ce choix. En particulier, je voudrais remercier, pour m'avoir invité, Mmes Amina Figuigui et Nadia Fettah, respectivement présidente et vice présidente du Club des Femmes Administrateurs, CFA Maroc.

Mesdames et Messieurs,

Le thème de cette rencontre axé sur la présence des femmes dans les organes de gouvernance nous renvoie inéluctablement à la question de la contribution de la femme à l'activité économique et plus globalement à la problématique des inégalités de genre.

Sur ce registre, je pense que je n'ai nul besoin d'argumenter ou de justifier l'importance de cette problématique. Sa récurrence dans les débats publics au sein des instances nationales et internationales ainsi que les nombreux rapports réguliers ou ponctuels qui lui sont consacrés attestent de plus en plus de l'enjeu qu'elle représente, mais également et heureusement d'une plus grande prise de conscience.

Il ne s'agit pas seulement d'un problème d'exclusion sociale mais aussi, et comme nous le savons tous d'un manque à gagner économique considérable.

Les données disponibles sur les différentes dimensions de cette problématique montrent malheureusement que notre région MENA enregistre des niveaux d'inégalités de genre parmi, si ce n'est, les plus élevés au niveau mondial.

Je pense cependant qu'il y a de plus en plus une réelle prise de conscience de la situation et on constate ces dernières années l'adoption dans la région de politiques et d'initiatives pour autonomiser les femmes et renforcer leur statut économique, social et politique. J'aimerais, si vous le permettez, donner quelques illustrations en me référant à mon pays et à l'institution que j'ai l'honneur de diriger.

Mesdames et Messieurs,

Depuis plusieurs années, le Maroc s'est engagé dans un processus d'amélioration de la situation de la femme, ratifiant plusieurs conventions internationales et adhérant aux instruments onusiens relatifs aux droits humains en général et des femmes en particulier.

Depuis le début du millénaire, le processus de modernisation de la société s'est accéléré avec d'importantes réformes visant l'instauration du principe de l'égalité et de l'équité entre les genres. Ainsi, en 2004, la loi sur l'état civil (Moudawana) a été modernisée et le statut de la femme dans la famille a été renforcé.

En 2011, le pays s'est doté d'une nouvelle constitution qui a consacré les droits de l'Homme et l'égalité homme-femme. Plusieurs lois ont été adoptées pour assurer l'harmonisation de la législation nationale avec les instruments internationaux que le Maroc a ratifiés et dont il reconnaît désormais la primauté sur l'ordre normatif interne.

Dans le même sens, et pour fédérer les différentes initiatives visant la promotion de l'égalité des genres et l'intégration des droits des femmes au niveau des politiques publiques et des programmes de développement, un plan gouvernemental pour l'égalité intitulé «ICRAM» a été élaboré pour la période 2012-2016 puis élargi et prolongé jusqu'à 2021. En parallèle, une stratégie spécifique d'institutionnalisation du principe de l'égalité entre les sexes dans la Fonction Publique a été adopté en 2016.

Ceci étant, le véritable défi reste de réussir la mise en œuvre effective de ces textes et programmes et d'en assurer un suivi régulier et étroit, ce qui n'est pas gagné d'avance.

Mesdames et Messieurs,

L'accélération des efforts pour le renforcement du rôle économique de la femme et la réduction des inégalités de genre nécessite la mobilisation de toutes les parties prenantes, autorités gouvernementales, société civile, institutions publiques et privées et organisations nationales et internationales.

Les banques centrales en particulier peuvent, en tant que régulateur, apporter leur propre contribution. A Bank Al-Maghrib, nous œuvrons de façon continue pour améliorer la représentativité des femmes au sein des organes d'administration des établissements de crédit selon une démarche progressive. Nous avons ainsi institué en 2014 l'obligation pour ces instances de mettre en place une politique visant à assurer une meilleure représentativité des femmes. Deux ans plus tard, cette directive a été renforcée en requérant le respect du principe de la parité dans la nomination des administrateurs indépendants.

Nos efforts dans ce sens se poursuivent avec une nouvelle recommandation réglementaire dont l'objectif est d'amener le secteur bancaire à œuvrer davantage en faveur de la réduction des inégalités de genre et d'une finance plus inclusive. Ce texte réglementaire, dont l'adoption interviendra avant la fin de cette année, appelle à une véritable prise en compte de la dimension genre. Il s'agit (i) de l'instauration de l'égalité professionnelle hommes/femmes au sein des établissements bancaires ; (ii) du développement d'offres adaptées aux besoins de la clientèle féminine, notamment les entrepreneures, axées sur des mécanismes de refinancement dédiés tels que les « Gender Bonds » ; et (iii) de l'accompagnement dans la réalisation des projets financés.

Par ailleurs, pour accélérer le rattrapage du déficit en matière d'accès aux services financiers, le Ministère en charge des finances et Bank Al-Maghrib ont élaboré et mis en œuvre une stratégie nationale d'inclusion financière. Celle-ci vise comme cible prioritaire les femmes, les jeunes et la population rurale.

Mesdames et Messieurs,

En parallèle à ces efforts consentis en tant que régulateur, Bank Al-Maghrib s'efforce en tant qu'entreprise de s'ériger en exemple en matière d'égalité professionnelle homme/femme. Nous avons instauré l'équité et l'égalité dans tous les processus de la Banque, le recrutement, la promotion et les droits sociaux.

Les femmes constituent aujourd'hui 40% des effectifs de la Banque, le même pourcentage de son encadrement et de son comité directeur. Notre plan stratégique 2019-2023 érige l'égalité femme/homme en tant que principe directeur devant accompagner les actions de la Banque. En 2020, Bank Al-Maghrib s'est doté d'une charte de l'égalité professionnelle femme/homme qui consacre en particulier le caractère inclusif du milieu du travail et la mixité au niveau des métiers, et favorise la conciliation vie professionnelle/vie privée.

Pour s'enquérir des meilleures pratiques en matière de prise en compte de la dimension genre et faciliter l'échange d'expériences, nous avons institué une rencontre régulière avec un certain nombre de banques centrales dédiée au genre et réservée exclusivement aux femmes. Cette initiative connaît un grand succès et nous sommes sollicités par plusieurs banques centrales qui désirent se joindre à nous. Notre ambition est de la transformer en un forum intercontinental, dans un premier temps Afrique-Amérique latine, des banques centrales dédié à la question du genre.

Mesdames et Messieurs,

La lutte contre les inégalités de genre requiert une volonté politique affirmée et continue, un suivi renforcé et une concertation de toutes les parties prenantes.

Au-delà des politiques publiques, il s'agit d'un changement de culture, surtout dans notre région, qu'il faut réaliser à travers un travail permanent d'éducation, de promotion et de sensibilisation.

A la veille d'une nouvelle ère post-covid marquée par les séquelles de la crise, des mutations rapides et des changements de paradigme, ce travail est plus que jamais nécessaire pour renforcer la résilience de nos économies et de nos sociétés, une résilience qui requiert la mobilisation et la valorisation de toutes les ressources notamment humaines dont la femme en constitue une composante essentielle.

Je vous remercie.