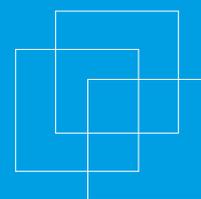




Organisation
internationale
du Travail

Bonnes pratiques dans la promotion du droit à la liberté d'association et à la négociation collective au Maroc

Octobre 2015



Bonnes pratiques dans la promotion du droit à la liberté d'association et à la négociation collective au Maroc

Octobre 2015

Copyright © Organisation internationale du Travail 2015
Première édition 2015

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

FUNDAMENTALS

Bonnes pratiques dans la promotion du droit à la liberté d'association et à la négociation collective au Maroc / Bureau international du Travail. - Rabat: BIT, 2016.

ISBN: 978-92-2-230667-1 (Print); 978-92-2-230668-8 (Web PDF)

International Labour Office

négociation collective / bonnes pratiques / dialogue social / tripartisme / code du travail / rôle de l'OIT / Maroc - 13.06.5

Disponible aussi en anglais: *Good practices on the promotion of freedom of association and collective bargaining rights in Morocco*, ISBN: 978-92-2-130667-2 (Print), 978-92-2-130668-9 (Web PDF), Rabat, 2016.

Données de catalogage du BIT

REMERCIEMENTS

Cette publication a été élaborée par Mme Sandy Wark pour FUNDAMENTALS et coordonnée par Mme Fatima Idahmad du bureau du BIT au Maroc ainsi que Mme Justine Tillier et Mme Katherine Torres du bureau du BIT à Genève.

Cette publication de l'OIT a été financée par le Département des affaires étrangères des Etats-Unis (USDOS) (Projet MOR/12/02/USA)

Les opinions qui y sont exprimées ne reflètent pas nécessairement les points de vue ou les politiques du Département des affaires étrangères des Etats-Unis. Le fait que des marques commerciales, des produits commerciaux ou des organismes y soient mentionnés ne signifie pas non plus qu'ils sont cautionnés par le Gouvernement des Etats-Unis.

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plateformes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en contactant ilo@turpin-distribution.com. Pour plus d'information visitez notre site web: www.ilo.org/publns ou contactez ilopubs@ilo.org.

Visitez notre site web: www.ilo.org/fundamentals

Photos © BIT, 2015

Imprimé au Maroc

Conception et réalisation: PCM Communication, Maroc

TABLE DES MATIÈRES

Le projet

«Promouvoir la bonne gouvernance du marché du travail et des droits fondamentaux au travail au Maroc» 4

Bonne pratique N° 1

Soutien pour un processus participatif tripartite pour préparer et organiser le Colloque national sur le «Code du travail marocain après dix ans d'application» 8

Bonne pratique N° 2

Décentralisation de l'assistance technique pour le renforcement des mécanismes de dialogue social au niveau régional tout en se concentrant sur des questions spécifiques du secteur 14

Bonne pratique N° 3

Utilisation de techniques d'évaluation participative pour concevoir une campagne de communication de l'inspection..... 20

Bonne pratique N° 4

Exploiter Internet pour le partage de connaissances et la sensibilisation sur les principes et droits fondamentaux au travail 24

Bonne pratique N° 5

Echange inter-pays entre les services nationaux d'inspection du travail: partager l'expérience du Portugal pour renforcer la planification nationale et régionale de l'inspection du travail au Maroc 26

LE PROJET

«Promouvoir la bonne gouvernance du marché du travail et des droits fondamentaux au travail au Maroc»



De gauche à droite: M. Atiki Abdelaziz consultant du BIT sur les relations individuelles du travail; M. Mohammed Boutata, Secrétaire général du ministère de l'emploi et des affaires sociales; M. Abdeslam Seddiki, Ministre de l'emploi et des affaires sociales; M. Omar Benbada, consultant du BIT sur la négociation collective; M. Cherkani Mohammed, consultant du BIT sur les relations collectives au travail. Colloque national sur le «Code du travail marocain après dix ans d'application». Rabat, septembre 2014.

Le Bureau international du Travail a conçu le projet pour saisir les opportunités anticipées post printemps arabe misant sur l'expansion des droits économiques et sociaux énoncés dans la nouvelle Constitution du Maroc (2011).

Le projet «Promouvoir la bonne gouvernance du marché du travail et des droits fondamentaux au travail au Maroc» a été mis en place de septembre 2012 à juin 2015 par le Bureau international du Travail (BIT) grâce au financement du Département d'Etat des États-Unis (USDOS).

Le BIT a conçu le projet dans le contexte du printemps arabe, misant sur l'expansion des droits économiques et sociaux énoncés dans la nouvelle Constitution du Maroc (2011). Le projet a été mis en place pour améliorer la gouvernance du marché du travail au Maroc par le renforcement des capacités du Ministère de l'emploi et des affaires sociales (MEAS) et les organisations de travailleurs et d'employeurs en vue d'engager un dialogue social efficace et promouvoir le respect des droits fondamentaux du travail.

Le projet avait comme objectif la promotion de la bonne gouvernance du marché du travail et des droits fondamentaux au travail pour tous, y compris les femmes, les jeunes et les travailleurs informels. Il a établi deux objectifs immédiats:

- **Objectif immédiat 1** – Promouvoir et étendre le dialogue social tripartite grâce à un appui aux organes de consultation tripartites nationaux et la création d'organes tripartites au niveau régional et sectoriel.
- **Objectif immédiat 2** – Développer la capacité de l'administration et de l'inspection du travail/Inspection du travail afin d'améliorer le respect des lois du travail existantes basées sur les normes internationales du travail, y compris dans le milieu rural.

Le tableau qui suit résume les objectifs, résultats et principales activités du projet.



M. Joaquim Pintado Nunes, Spécialiste du BIT sur l'administration et l'inspection du travail et Mme. Katherine Torres, Conseiller technique principal du BIT sur les principes et droits fondamentaux au travail. Atelier tripartite de présentation du projet. Rabat, février 2014.



Atelier de communication avec les partenaires sociaux sur la présentation du projet. Rabat, février 2014.

Objectif de développement: Promouvoir la bonne gouvernance du marché du travail et les droits fondamentaux au travail pour tous, y compris les femmes, les jeunes et les travailleurs informels

OBJECTIF IMMÉDIATS / RÉSULTATS

PRINCIPALES ACTIVITÉS MENÉES

OBJECTIF IMMÉDIAT 1: Promouvoir et étendre le dialogue social tripartite grâce à l'appui aux organismes nationaux de consultation tripartite et la création d'organes tripartites au niveau régional et sectoriel

RÉSULTAT 1.1 – Les organismes nationaux de consultation tripartite ont amélioré leurs procédures opérationnelles et leurs membres disposent de nouvelles connaissances et compétences afin de mieux participer au dialogue social.

- Evaluation du rôle et des fonctions des institutions du travail tripartites du Maroc. Elle a été suivie par un atelier tripartite pour valider le rapport et ses recommandations.
- Présentation des conclusions et recommandations de l'évaluation au cours de réunions nationales des commissions tripartites pour délibération et approbation.
- Assistance technique et coaching pour les gestionnaires concernés au sein du Ministère de l'Emploi sur la gestion de la commission tripartite suivie par l'élaboration d'un manuel des procédures.

RÉSULTAT 1.2 – Des mécanismes de dialogue social tripartite sont établis au niveau régional et sectoriel, avec le soutien des organismes nationaux de consultation tripartite.

- Evaluation des relations de travail dans le secteur de l'agriculture dans les trois régions cibles du projet: Gharb-Chrada-Beni Hssem; Meknès-Tafilalet et Souss Massa Draa.
- Organisation d'ateliers tripartites de sensibilisation sur la négociation collective dans les trois régions cibles.
- Formation sur la négociation collective pour les partenaires tripartites dans les trois régions cibles.
- Développement d'une note sur la création d'un mécanisme régional pour promouvoir le dialogue social.
- Développement d'un modèle de convention collective.

RÉSULTAT 1.3 – Une Charte sociale et/ou un ensemble de propositions politiques et juridiques sont adoptés par les organismes nationaux de consultation tripartite pour améliorer le respect des droits fondamentaux au travail et promouvoir des relations professionnelles saines.

- Les activités prévues ont été retardées et remplacées par une évaluation tripartite du Code du travail marocain, avec des recommandations sur la façon d'améliorer le Code et de renforcer son application.
- Assistance technique et soutien logistique pour l'organisation d'ateliers tripartites préparatoires et un Colloque national sur le «Code du travail marocain après dix ans d'application».



De g. à d.: Représentants du Ministère de l'emploi et des affaires sociales: Mme Kamli Douya, Directrice des ressources humaines; M. Abdeslam Seddiki, Ministre de l'emploi et des affaires sociales et M. Laalaj, Inspecteur général. Colloque national sur le «Code du travail marocain après dix ans d'application». Rabat, septembre 2014.

Objectif de développement: Promouvoir la bonne gouvernance du marché du travail et les droits fondamentaux au travail pour tous, y compris les femmes, les jeunes et les travailleurs informels

OBJECTIF IMMÉDIATS / RÉSULTATS

PRINCIPALES ACTIVITÉS MENÉES

OBJECTIF IMMÉDIAT 2: Développer la capacité de l'administration du travail / inspection du travail afin d'améliorer le respect des lois du travail existantes par rapport aux normes internationales du travail, y compris dans le milieu rural

RÉSULTAT 2.1 – L'inspection du travail acquiert de nouveaux outils et les compétences pour améliorer le respect des législations nationales du travail dans certains secteurs, notamment en milieu rural.

- Evaluation de l'inspection du travail et production d'un rapport.
- Assistance technique pour l'évaluation des besoins en matière de renforcement de capacité de l'inspectorat.
- Assistance technique pour la mise en place d'un plan d'action visant à renforcer l'inspectorat et à améliorer la planification des inspections.
- Formation sur la planification des inspections pour les inspecteurs centraux et représentants régionaux par les experts portugais (modèle de plan).
- Formation des inspecteurs du travail sur la sécurité et la santé au travail.
- Assistance technique pour la stratégie nationale de la sécurité et la santé au travail.

RÉSULTAT 2.2 – Campagnes d'inspection menées pour promouvoir le respect de la législation du travail dans certains secteurs notamment en milieu rural.

- Soutien logistique pour les visites d'inspection.
- Evaluation participatif et tripartite des besoins en matière de communication sur les droits fondamentaux au travail en milieux rural.
- Développement d'outils de communication pour les inspecteurs.
- Production d'outils de communication.

Ce rapport documente les bonnes pratiques de ce projet et est notamment basé sur l'évaluation indépendante du projet menée en juin-juillet 2015. L'évaluation a été effectuée à travers une recherche documentaire, des entrevues avec les équipes du projet, des experts, ainsi qu'avec mandantstripartites marocains.



De g. à d.: M. Kamal Hafid, ex directeur de l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences; M. Said Soukrati, Ministère de l'emploi et des affaires sociales; M. Saad Beghazi, expert socio economiste; M. Ismail Hamraoui, Chargé de communication du Cabinet du Ministre de l'emploi et des affaires sociales. Colloque national sur le «Code du travail marocain après dix ans d'application». Rabat, septembre 2014.

BONNE PRATIQUE N° 1

Soutien pour un processus participatif tripartite pour préparer et organiser le Colloque national sur le «Code du travail marocain après dix ans d'application»



De g. à d.: M. Remmah, membre du Syndicat de la fédération démocratique de travail; M. Kaissi, cadre à la Direction du travail; M. Boukhalfa, membre du Bureau du syndicat de la confédération démocratique du travail; M. Khachani, Chef du cabinet du Ministre de l'emploi et des affaires sociales. Ateliers préparatoires du Colloque national sur le «Code du travail marocain après dix ans d'application», mai et avril 2014.

Le soutien du projet dans le cadre de la recherche et de l'élaboration des ateliers préparatoires du Colloque national sur le «Code du travail marocain après dix ans d'application» en 2014, a contribué à préparer la voie pour une mise à jour du cadre juridique du Maroc. À la suite de l'examen tripartite du Code du travail, le gouvernement, les syndicats et les organisations d'employeurs ont identifié des lacunes et des textes problématiques dans le Code et ont abouti à un consensus sur un grand nombre d'amendements et de recommandations potentielles en vue d'améliorer son application.

Contexte

Le Maroc a adopté son Code du travail en 2004, après un long processus de consultation tripartite. Le Code régit les questions spécifiques de travail et d'emploi, y compris :

- Les conditions d'emploi et de travail, contrats de travail, et de cessation d'emploi et de licenciement;
- Les conditions de travail et salaires, y compris le salaire minimum; l'âge minimum pour l'emploi; protection de la maternité; heures de travail et les heures supplémentaires; le congé annuel payé et les vacances; politiques pour des catégories particulières de travailleurs; et la santé et sécurité au travail;
- L'interdiction du travail forcé;
- Les affaires syndicales, le processus d'élection et les fonctions des représentants des travailleurs;
- La négociation collective et le règlement des conflits collectifs du travail, y compris la conciliation et l'arbitrage;
- Les programmes de mise en cohérence des besoins de marché du travail avec la disponibilité de la main d'œuvre qualifiée, y compris pour les travailleurs marocains à l'étranger et les travailleurs étrangers au Maroc; et
- L'inspection du travail, y compris les rôles et les responsabilités des inspecteurs du travail.

Le Code établit des mécanismes de dialogue social au niveau national et au niveau de l'entreprise et fournit le cadre juridique pour le système national de la gouvernance du marché du travail. Bien que le contexte économique et social du pays ait évolué rapidement au cours de la dernière décennie, le Code du travail marocain est demeuré pratiquement inchangé. En 2014, l'OIT a répondu favorablement à une demande d'assistance du MEAS pour une évaluation du Code du travail, présentée comme étape préliminaire à la réforme du droit du travail. Même si cette activité ne faisait pas partie du plan de mise en œuvre du projet d'origine, la demande du ministère était une opportunité importante pour l'OIT afin de contribuer à un effort mené par le gouvernement pour renforcer son cadre juridique, promouvoir le dialogue social et améliorer la gouvernance du marché du travail au Maroc.



M. Youssef Qaryouti, Directeur du Bureau du BIT au Caire. Colloque national sur le «Code du travail marocain après dix ans d'application». Rabat, septembre 2014.

Activités

Le but de l'étude était d'identifier les lacunes du Code du travail et préparer des recommandations pertinentes pour améliorer la législation et son application. Les principales activités¹ que l'OIT a menées en lien avec cette évaluation du Code du travail sont les suivantes:

- Les consultations avec le MEAS pour adopter une méthodologie et un cadre pour le processus de révision du Code du travail. Des groupes de travail tripartites ont donc été formés pour mener à bien l'examen et proposer des recommandations lors des réunions préliminaires tenues en mai et juin 2014.
- Fourniture d'un appui technique pour les réunions des groupes. Le projet a procédé à un examen de la législation et a mené des réunions tripartites sur des sujets clés liés: (i) le Code du travail et les droits individuels, (ii) la gouvernance du marché du travail, (iii) les conditions de travail, la santé et la sécurité, et (iv) la négociation collective et les mécanismes d'application du Code du travail. Au total, avec l'assistance du OIT, le Ministère de l'Emploi a organisé 13 réunions des groupes tripartites en Avril et Mai 2014. A la fin du processus, chaque groupe de travail a organisé un atelier pour présenter et valider les conclusions et des recommandations des groupes de travail avant la rencontre nationale.
- Fourniture d'une assistance technique pour la recherche sur le Code du travail: L'OIT a contribué à plusieurs études qui ont ensuite été présentées à la réunion nationale. Les études sont les suivantes : Code du travail marocain à partir d'une perspective de genre; Code du travail marocain et normes internationales du travail; L'évolution de la législation du travail en Europe; Code du travail marocain et la Constitution; Code du travail marocain et le climat des affaires.
- Fourniture d'un appui logistique et technique pour l'organisation d'un colloque national de deux jours. Environ 500 personnes, y compris des membres du gouvernement, des syndicats, des organisations d'employeurs et de leaders de la société civile ont participé à ce colloque qui a eu lieu les 22 et 23 septembre 2014. Le projet a présenté les principales conclusions des études ainsi que les recommandations des réunions et des ateliers préparatoires. Le Ministre du travail était présent lors de l'événement, et a été rejoint par de nombreux autres hauts fonctionnaires tels que le Ministre de la justice et le Ministre de la solidarité, des femmes, de la famille et du développement social; ainsi que des Présidents du Conseil économique et social; du Conseil national de l'environnement et du Conseil des droits de l'homme.

Le Colloque a été marqué par la présentation d'un grand nombre de recommandations sur les moyens de renforcer le Code du travail sur lesquels il y avait un consensus tripartite. La réunion a également été l'occasion de lancer le débat tripartite sur une charte nationale sur les droits fondamentaux au travail. En outre, la réunion nationale était l'occasion pour discuter et débattre des stratégies visant à renforcer la compétitivité de l'économie marocaine, une nécessité pour créer plus d'emplois, tout en veillant à la présence des mécanismes adéquats pour protéger les travailleurs contre des pratiques déloyales de travail.

¹ Ces activités ont été financés conjointement par le projet «Promouvoir la bonne gouvernance du marché du travail et des droits fondamentaux au travail au Maroc», financé par les États-Unis (USDOS) et du projet sur la promotion sur les droits et principes fondamentaux au travail, financé par le Canada.

Conditions pertinentes

Une condition importante pour cette bonne pratique était l'appropriation de l'évaluation par les parties prenantes. Le MEAS a initié et conduit la révision du Code du travail qui a mis l'appui du projet au cœur de l'agenda de réforme de la politique de l'emploi du gouvernement. Si l'impulsion de l'activité provenait de l'OIT, le Ministère aurait probablement été moins engagé et cela aurait peut-être diminué l'importance qu'il accordait aux recommandations issues de l'examen.

L'évaluation du Code était également soumise à des désaccords politiques plus larges qui touchent le gouvernement et certains des partenaires sociaux, les syndicats en particulier. Initialement, plusieurs des principaux syndicats (la Fédération des travailleurs démocratiques, l'Union Marocaine des Travailleurs, et la Confédération des Travailleurs Démocratiques) étaient réticents à prendre part au processus. Leur résistance reflète d'une part la peur que les droits acquis en 2004 disparaissent avec la nouvelle révision législative. D'autre part, la réaction syndicale peut aussi avoir été affectée par d'autres conflits plus politiquement motivés avec le gouvernement actuel ainsi que les différences par rapport aux autres réformes sociales et économiques très disputées². Pour leur part, les organisations d'employeurs ont montré moins d'enthousiasme à participer aux travaux préparatoires car les points qu'ils souhaitaient soulever étaient très clairs dès le départ.

En fin de compte, avec l'appui du projet, le gouvernement a réussi à engager les syndicats et les organisations d'employeurs dans le processus et a réussi à aboutir à un consensus sur un grand nombre de recommandations concernant les changements et les améliorations à apporter au Code du travail.



De g. à d.: M. Remmah, membre du Syndicat de la fédération démocratique de travail; et M. Boukhalfa, membre du bureau du Syndicat de la confédération démocratique du travail. Colloque national sur le «Code du travail marocain après dix ans d'application». Rabat, septembre 2014.

² Le gouvernement au pouvoir est dirigé par un parti politique islamiste qui a été élu en 2007 avec un fort mandat populaire. Ce gouvernement a fixé un programme ambitieux de réformes sociales et économiques, dont de nombreuses propositions qui sont pleinement débattues par les mandants de l'OIT, y compris une proposition de révision de la loi sur le droit de grève, l'extension de l'âge de la retraite, une augmentation du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG), la mise en place de l'assurance chômage et la réforme des subventions sociales.

Une autre condition pour la bonne pratique a été la mobilisation de l'expertise pour soutenir le processus d'examen. Le projet a commandité des études préparatoires et a engagé des experts pour guider le travail des comités établis par le Ministère de l'Emploi pour examiner des sections clés du Code. La recherche préparatoire a fourni des informations et des analyses pertinentes sur le cadre juridique actuel et les pratiques du Maroc, la manière dont il se compare avec les normes internationales du travail, et sur les tendances régionales en matière de politiques du travail. Les experts, dont plusieurs sont des praticiens ayant une vaste expérience des questions du Code du travail dans des situations de la vie réelle, ont contribué à orienter les participants aux réunions préparatoires à des domaines critiques pour l'examen et la formulation des recommandations pertinentes.

Cette aide a été très utile pour les représentants syndicaux en particulier car elle leur a permis d'accroître leur connaissance du Code du travail et de clarifier leurs positions. En outre, La Confédération Générale des Employeurs du Maroc (CGEM) et la Fédération Nationale des Chambres de Commerce avaient déjà élaboré leur propre recherche et sont venus autour de la table avec des propositions déjà assez bien définies.



De g. à d.: M. Abdelaziz Atiki, consultant du BIT sur les conflits individuels; M. Mohammed Boutata, Secrétariat général du Ministère de l'emploi et des affaires sociales; M. Abdeslam Seddiki, Ministre de l'emploi et des affaires sociales; M. Omar Benbada, consultant du BIT sur la négociation collective. Colloque national sur le «Code du travail marocain après dix ans d'application». Rabat, septembre 2014.

Résultats et leçons apprises

La dernière grande réforme du Code du travail marocain a été le résultat d'un travail de 25 ans; il n'est donc pas surprenant qu'il n'y ait pas eu une avalanche d'amendements proposée devant l'Assemblée législative dans les mois suivants le colloque³.

Toutefois, l'évaluation du Code du travail a créé des bases solides pour ce qui pourrait être un long processus et a contribué à établir un consensus sur ce qui doit être modifié et la manière de faire.

La principale leçon apprise est que dans les pays comme le Maroc où la révision des lois a tendance à être un processus long soumis à des forces politiques, l'OIT peut contribuer à faire progresser le respect des principes et droits fondamentaux au travail en étant un courtier «équitable», assurant un dialogue tripartite réel sur les questions critiques et en injectant des conseils techniques basés sur les normes internationales du travail et de bonnes pratiques.

Bien que de nombreux intervenants conviennent que la réforme juridique globale est peu probable à l'heure actuelle, beaucoup de mandants sont d'avis que le processus d'examen a ouvert la porte à des changements progressifs dans la loi où il ya un consensus tripartite, comme l'amélioration de la réglementation de sécurité et de santé au travail ou à simplifier les procédures qui régissent la façon dont certains éléments de la loi actuelle sont appliqués, comme dans le domaine de l'inspection du travail.



De g. à d.: M. Saad Belghazi, consultant socio economiste; M. Ismail Hamraoui, Chargé de communication au cabinet du Ministre de l'emploi et des affaires sociales; M. Abdselam Seddiki, Ministre de l'emploi et des affaires sociales; M. Kamal Hafid, Directeur de l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences; M. Richard Lavallée, Conseiller technique du BIT du projet sur les jeunes au travail. Colloque national sur le «Code du travail marocain après dix ans d'application». Rabat, septembre 2014.

³ Selon le Directeur du Travail, un amendement a été apporté au Code du travail marocain depuis le colloque. Cet amendement donne aux entreprises nouvellement créées plus de temps pour s'enregistrer auprès du bureau de l'Inspection du travail. Cet amendement fait partie des efforts du Gouvernement marocain visant à faciliter la création d'entreprise.

BONNE PRATIQUE N° 2

Décentralisation de l'assistance technique pour le renforcement des mécanismes de dialogue social au niveau régional tout en se concentrant sur des questions spécifiques du secteur



Atelier régional de formation des partenaires sociaux sur les techniques de négociation collective. Agadir, février 2015.

Le projet a élaboré les bases pour un nouveau mécanisme de consultation régional tripartite de dialogue social par le biais de consultations et sensibilisation des partenaires sociaux régionaux et en proposant un modèle d'organisation. Les fonctionnaires régionaux et les représentants régionaux des organisations d'employeurs et travailleurs sont désormais plus conscients de l'importance du dialogue social pour prévenir les conflits de travail, améliorer les conditions de travail et augmenter la productivité. Grâce aux formations du projet et le développement d'un modèle de convention collective, les partenaires sociaux ont été informés sur les techniques de négociation collective et disposent d'un outil prêt à l'emploi pour les aider à établir une convention collective. De ce fait, des nouvelles conventions collectives sont à présent dans des étapes préliminaires de négociation dans le secteur de l'agriculture.

Contexte

À la fin de l'année 2014, le Roi du Maroc a annoncé le lancement officiel d'un plan national visant à renforcer le rôle des régions, la première phase de l'ambitieuse politique de régionalisation du Maroc initiée en 2010. Le plan décrit des changements majeurs dans la répartition des pouvoirs entre les acteurs au niveau central et local. Ces changements devraient également être pris en compte dans les mécanismes de gouvernance du marché du travail, avec plus de pouvoir et d'influence placés dans les organes de prise de décisions régionaux. Actuellement, il existe seulement un nombre limité d'institutions officielles tripartites au niveau régional et aucune n'a un mandat spécifique pour promouvoir le dialogue social⁴.

- Une partie importante de la politique sociale et économique du gouvernement est consacrée à la modernisation et à augmenter la compétitivité du secteur de l'agriculture. L'agriculture (animale et végétale) contribue à 19% du PNB et est le plus grand employeur au Maroc, engageant 43% de la population économiquement active. En 2012, l'agriculture employait 4,2 millions de travailleurs, dont presque 600 000 étaient salariés, 1,5 million travaillaient pour leur propre compte et plus de 2 millions ont été classés comme «autres», y compris un grand nombre de travailleurs saisonniers (Haut Commissariat au Plan, 2012). En dépit des efforts du gouvernement, le bilan du secteur de l'agriculture demeure assez faible par rapport au respect des normes du travail nationales et internationales, notamment dans le domaine de la santé et la sécurité au travail, de l'accès des travailleurs aux services de protection sociale et de l'interdiction effective du travail des enfants.

Le secteur a également fait l'objet de conflits de travail fréquents, avec des conséquences négatives sur la productivité et les exportations agricoles. Par conséquent, il y a un fort besoin d'améliorer le dialogue entre les organisations d'employeurs et les représentants des travailleurs dans le secteur. En dépit des besoins, il n'existe pas encore de mécanisme destiné à promouvoir le dialogue social au sein des secteurs spécifiques de l'économie, notamment le secteur de l'agriculture.



Atelier national de formation des inspecteurs du travail sur les principes et droits fondamentaux au travail et sur la santé et la sécurité au travail. Rabat, mars 2015.

Atelier de formation des partenaires sociaux sur les techniques de négociation collective. Kenitra, mars 2015.

⁴ Selon le directeur du Travail, il y a quatre institutions régionales tripartites - une pour le travail de résolution des différends, l'une sur la création d'emplois et la formation professionnelle, l'une sur les questions liées à des fermetures d'usine et une autre sur la sécurité et la santé au travail.

Activités

Sous l'objectif 1, résultat 2, le projet a renforcé les mécanismes de dialogue social au niveau régional avec une attention particulière accordée au secteur de l'agriculture. Au début du projet, l'OIT, en consultation avec le MEAS, a sélectionné trois régions cibles pour les interventions du projet : Gharb-Chrada-Beni Hssem, Meknès-Tafilalet, et Souss Massa Drâa. Il s'agit des régions agricoles les plus importantes au Maroc caractérisées par la présence de grandes fermes agro-industrielles axées sur l'exportation ainsi qu'un grand nombre de petites exploitations. Les principales activités qui ont été menées par le projet pour promouvoir le dialogue social au niveau regional sont les suivantes:

- Le projet a procédé à une évaluation des relations de travail dans le secteur de l'agriculture et faire des propositions concernant la promotion du dialogue social dans les 3 régions cibles. La recherche a été menée avec une forte participation des délégations régionales du MEAS, des représentants syndicaux et des représentants de l'industrie, y compris les sections régionales des associations nationales d'employeurs et les associations de producteurs agricoles. Les informations recueillies lors de l'évaluation ont fourni une base pour prioriser les activités suivantes du projet.
- Suite à l'évaluation régionale ainsi qu'une autre évaluation plus générale des institutions tripartites de dialogue social, le projet a proposé un modèle de mécanisme de dialogue social tripartite régional qui a été présenté au MEAS pour examen. Le MEAS a alors recommandé le report de la création d'un nouveau mécanisme régional de dialogue social tripartite jusqu'après les élections des représentants des travailleurs de mai 2015, mais a proposé que le projet démarre les activités préparatoires.
- Le projet a également formé les partenaires sociaux dans les 3 régions cibles sur les techniques de négociation collective. La formation, délivrée à Kénitra, Meknès, Agadir et Taroudant, a atteint 170 bénéficiaires (dont 39 étaient des femmes).
- En outre, le projet a répondu à la requête des syndicats et des employeurs pour fournir une assistance technique en vue d'établir des conventions collectives. Le projet a r mené une



Atelier de formation des partenaires sociaux sur les techniques de négociation collective. Taroudante, février 2015.



Atelier de formation des partenaires sociaux sur les techniques de négociation collective. Meknes, mars 2015.

analyse comparative des conventions collectives en vigueur dans le secteur agricole et à élaboré un modèle de convention collective qui servira pour de futurs accords. Le modèle comprenait trois composantes principales avec des dispositions sur la manière d'assurer une bonne coopération en milieu de travail, la façon d'améliorer la productivité et de stimuler la compétitivité et la façon de promouvoir le progrès social des employés.

- Le projet a organisé un séminaire à Rabat en présence de 40 fonctionnaires nationaux et régionaux du MEAS sur la négociation collective.

Conditions pertinentes

Une des conditions importantes pour les bonnes pratiques du projet sur la promotion des mécanismes de dialogue social tripartite au niveau régional et sectoriel était d'avoir accès à une information adéquate, actualisée et pertinente sur les principaux acteurs et questions clés. L'OIT a une longue histoire d'interactions avec les partenaires sociaux au niveau national et est bien informée sur les questions de travail critique à ce niveau.

L'OIT ne possédait que peu d'informations concernant le dialogue social et la négociation collective au niveau des régions marocaines. Ces lacunes ont donc été comblées par des recherches préliminaires sur ces questions et en travaillant en étroite collaboration avec les partenaires sociaux présents dans ces régions. Une autre condition importante à cette bonne pratique était de trouver des organisations de travailleurs et d'employeurs représentatives avec lesquelles collaborer dans le secteur de l'agriculture basées dans les régions cibles du projet. Le projet a eu la chance de trouver des représentants régionaux de la CGEM et des Chambres de Commerce Régionales dans les 3 régions cibles. Il a également pu collaborer avec des associations professionnelles très bien organisées représentant les employeurs dans le secteur agricole, y compris la Fédération Marocaine Interprofessionnelle des Producteurs de Fruits et Légumes, l'Association Marocaine des Producteurs de Fruits et Légumes et des producteurs à l'export, et l'Association Marocaine des Producteurs d'Agumes.



Photo de gauche: de g. à .d.: Mme Fatima Idahmad, Coordinatrice nationale du projet; M. Trabelsi Mohamed, Spécialiste du BIT au Caire sur les questions des travailleurs; et M. Bourouiane, Directeur régional de l'emploi. Photo de droite: Photo des participants. Atelier tripartite régional de sensibilisation sur la négociation collective, octobre 2013.

Du côté des travailleurs, le projet a collaboré avec les représentants syndicaux concernés, y compris de la Fédération des Syndicats de l'Agriculture, les Unions des Travailleurs nationaux et les bureaux régionaux de l'Union des travailleurs démocratiques, l'Union générale des travailleurs du Maroc, et l'Union nationale des travailleurs du Maroc dans les trois régions cibles.

En général, les dirigeants de ces organisations régionales avaient eu moins de d'opportunité de participer à des formations délivrées par l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail par rapport à leurs homologues nationaux. Le projet considère ceci comme un facteur positif car les acteurs régionaux étaient par conséquent plus engagés dans les activités du projet et la dimension locale des activités a permis de répondre à des préoccupations très concrètes des partenaires sociaux.

Une dernière condition, qui ne doit pas être minimisée, pour décentraliser l'assistance technique de l'OIT était, de manière ironique le soutien des autorités centrales à ce processus. En effet, Il était important pour les représentants locaux d'obtenir la validation de leurshomologues du Ministère central pour valider le modèle proposé d'organe consultatif tripartite régional. Les principales préoccupations du bureau central du Ministère étaient que le modèle proposé ne contredise pas les dispositions des politiques et des plans existants ou qu'il ne remette pas en cause les mécanismes régionaux existants. Pour éviter les contraintes bureaucratiques potentielles, le projet a proposé de rendre le mécanisme informel, du moins durant sa première phase.

Résultats et leçons apprises

Les résultats positifs de l'assistance technique en se concentrant sur les problèmes régionaux et sectoriels comprenaient les éléments suivants:

- L'acceptation et l'encouragement des autorités centrales syndicales afin de renforcer et de créer de nouveaux mécanismes régionaux de dialogue social;
- Le grand intérêt et la capacité des partenaires sociaux régionaux dans le secteur de l'agriculture à se livrer à la négociation collective et à développer les conventions collectives.



De g. à d.: M. Rachid Filali, juriste expert du BIT; M. Bourouiane, Directeur régional de l'emploi; Mme Fatima Idahmad, Coordinatrice nationale du projet; M. Hussin Tahiri, Chef de la division du contrôle et de l'animation de l'inspection du travail. Atelier national sur le dialogue social et la négociation collective. Rabat, octobre 2013.

Les expériences du projet ainsi que quelques autres développements récents au Maroc indiquent que le terrain est fertile pour une assistance technique décentralisée et sectorielle de l'OIT. Un tel appui peut potentiellement avoir un impact significatif sur les relations professionnelles au niveau local:

- En 2014, dans la région de Meknès Tafilalet, un grand groupe agro-industriel et commercial et ses travailleurs, représentés par les principaux syndicats, ont signé une convention collective. L'accord portait sur près de 1000 salariés agricoles sur cinq fermes industrielles. Il a établi une base pour verser des primes aux travailleurs pour des niveaux de productivité plus élevés, veiller à ce que tous les travailleurs soient déclarés avec le régime national de sécurité sociale et assurer une couverture par l'assurance d'indemnisation des travailleurs.
- Il a également pris des dispositions pour l'amélioration des conditions de travail, y compris la fourniture d'équipements de protection par l'employeur. A la suite de la formation sur les techniques de négociation collective par le projet d'autres grands groupes agro-industriels et syndicaux dans le nord et le sud du Maroc ont ouverts des négociations pour leur propre convention, et se sont inspirés de l'exemple de Meknès pour se faire
- En Avril 2015, à Casablanca, la capitale économique du Maroc, les bureaux régionaux des syndicats les plus représentatifs, la CGEM et le gouverneur ont signé une charte sociale, qui a créé un cadre pour l'amélioration des relations industrielles en créant, entre autres, des mécanismes du dialogue social et la médiation sociale.
- L'assistance technique délivrée par le projet au MEAS pour renforcer le système d'inspection du travail a donné lieu à de nouvelles procédures de planification pour les inspecteurs du travail, qui comprenaient la décentralisation d'une partie de la planification afin que les questions de relations professionnelles régionales soient mieux reflétées dans les priorités d'inspection.

La principale leçon apprise par le projet est qu'il est important d'adapter son assistance technique au niveau régional dans le contexte local, les problèmes et les besoins des parties prenantes et lorsque cela est fait, il existe un potentiel important pour améliorer les relations et pratiques du travail.



Atelier de préparation de la campagne de communication sur les principes et droits fondamentaux au travail. Meknes, novembre 2014.

BONNE PRATIQUE N° 3

Utilisation de techniques d'évaluation participative pour concevoir une campagne de communication de l'inspection



Matériel de sensibilisation produit par la Campagne de sensibilisation sur les droits fondamentaux et la santé et sécurité au travail, décembre 2014.

Le projet de bonne gouvernance a fourni une assistance technique aux bureaux régionaux de l'inspection du travail pour concevoir une campagne de communication sur les principes et droits fondamentaux au travail dans l'agriculture dans les 3 régions cibles. Il a impliqué une organisation non gouvernementale (ONG), l'Association Tanmia.ma, qui est spécialisée dans la technologie l'information et de la communication. Pour être pertinent, le projet devait adapter le matériel existant de l'OIT dans le contexte régional et pour le secteur de l'agriculture. Grâce à l'animation de focus groupes, le projet a permis d'identifier les principaux objectifs de communication pour la campagne et traduire les principes et droits fondamentaux en des messages clairs et précis, pertinents pour les travailleurs et les employeurs sur le terrain. Ceux-ci seront adaptés pour produire une variété d'outils de communication pour la campagne planifiée par les inspecteurs du travail.

Contexte

Une branche spécifique du système d'inspection est chargée de promouvoir le respect du droit du travail dans le secteur de l'agriculture. Cependant, le nombre réduit d'inspecteurs, le grand nombre d'exploitations agricoles et les ressources limitées disponibles pour les activités d'inspection dans les zones rurales reculées rendent leur travail très difficile et cela contribue à de faibles niveaux de respect du droit du travail dans le secteur de l'agriculture.

Sous l'objectif 2, résultat 2, le projet a promu le respect du droit du travail dans le secteur de l'agriculture par un soutien à des campagnes d'inspection. Le projet a examiné les moyens de renforcer la capacité des inspecteurs du travail en tenant compte des limites actuelles du système d'inspection.

La connaissance et la compréhension des principes et droits fondamentaux au travail est l'un des fondements des bonnes pratiques du travail, c'est pourquoi le projet a décidé de concentrer son soutien technique sur le renforcement des capacités des inspecteurs à sensibiliser les employeurs et les travailleurs de l'agriculture sur les normes du travail ainsi que leur application. Pour ce faire, le projet a proposé de produire des outils de communication et de soutenir le déploiement de cette campagne.

Activités

Plutôt que d'embaucher une firme de communication spécialisée dans les relations publiques et le marketing, le projet a opté pour travailler avec une ONG avec une vaste expérience dans le développement des outils de communication appropriés pour les campagnes de sensibilisation destinées aux populations de base. Afin de mener une campagne pertinente, l'ONG a procédé à une évaluation préliminaire en utilisant des techniques participatives similaires à celles qui lui servent à concevoir des projets de développement local. Pour mener à bien cette évaluation préliminaire, l'ONG a entrepris les activités suivantes:

- Consultation avec les responsables du MEAS au niveau national et régional afin de trouver un accord sur la méthode d'évaluation proposée.
- Développement d'outils d'évaluation et l'organisation d'un premier focus groupe pour tester



M. Abdeslam Seddiki, Ministre de l'emploi et des affaires sociales et Mme Salima Admi, Cheffe de la division de la médecine du travail, de la santé et de la sécurité professionnelle. Campagne de sensibilisation sur les droits fondamentaux et la santé et sécurité au travail, décembre 2014.

l'approche. Les résultats de cette première réunion ont été discutés et enrichis avec des fonctionnaires du ministère, avant de poursuivre le processus avec d'autres groupes dans d'autres régions.

- Organisation de 7 focus groupes avec les partenaires sociaux dans le secteur de l'agriculture dans les 3 régions cibles du projet. Au total, près de 150 personnes ont participé à des groupes de discussions.

Sur la base de l'analyse des focus groupes avec les inspecteurs, les employeurs et les représentants des travailleurs dans les trois régions, le projet a été en mesure d'identifier les problèmes les plus importants et d'établir des objectifs de communication et les messages clés de la campagne de sensibilisation. L'évaluation a également permis d'identifier les canaux de communication les plus pertinents ainsi que les indicateurs établis pour mesurer le succès de la campagne.

Conditions pertinentes

Une condition importante pour cette bonne pratique a été la participation des employeurs et des travailleurs, en plus des inspecteurs du travail dans le processus de conception de la campagne.

Avant d'entamer son travail sur la stratégie à adopter, l'ONG avait besoin de comprendre comment les acteurs locaux percevaient les principes et droits fondamentaux du travail afin d'adapter la campagne à ses différents publics cibles. Il fallait aussi se renseigner sur les pratiques existantes de travail dans les zones cibles pour savoir quels changements étaient nécessaires et le rôle que pourrait jouer une meilleure sensibilisation pour améliorer le respect des droits du travail. Pour trouver des réponses, l'ONG a organisé des focus groupes avec les parties prenantes y compris les représentants nationaux et régionaux du MEAS, les inspecteurs du travail, les représentants syndicaux et les représentants des employeurs et les associations de producteurs agricoles.



De g. à d.: M. Eric Oshlein, Spécialiste du BIT au Caire sur les questions des employeurs et M. Nourreddine Meftah, Président de la Fédération des éditeurs des journaux. Campagne de sensibilisation sur les droits et principes fondamentaux au travail et sur la santé et sécurité au travail, décembre 2014.

Grâce à la participation de toutes ces parties prenantes, le projet a appris que, pour améliorer le dialogue social dans le secteur, il fallait concentrer ses messages sur les aspects gagnants/gagnants, par exemple, en mettant l'accent sur comment les bonnes pratiques du travail contribuent à des meilleures conditions de travail (travailleurs) et une meilleure productivité (employeurs).

En outre, le projet ne s'est pas contenté de demander ce qui devrait être communiqué, mais aussi - comment formuler les messages pertinents dans le contexte local et comment atteindre les publics cibles en tenant compte des facteurs importants tels que les niveaux d'alphabétisation et l'accès à divers canaux de communication.

Résultats et leçons apprises

Vu que le projet n'a pas pu mettre en œuvre la campagne de communication faute de temps, il est trop tôt pour évaluer ses résultats. En termes de processus d'évaluation de besoins, le principal résultat est que les points de vue et les priorités des institutions et des personnes qui ont participé aux focus groupes ont été prises en compte dans la préparation de la stratégie.

En plus d'améliorer la pertinence de la campagne, cela devrait également accroître l'appropriation de la campagne dans sa phase de mise en œuvre. Une leçon importante dans le processus était que de nombreuses autres personnes en plus des inspecteurs du travail peuvent apporter d'importantes contributions à l'augmentation de la sensibilisation aux droits fondamentaux au travail.

Le processus de conception a identifié des rôles spécifiques pour les travailleurs délégués, les médecins d'entreprises, les médias locaux, les travailleurs et les organisations d'employeurs de sorte qu'à la fin, la campagne ira au-delà d'une «campagne d'inspection» et augmentera donc la portée de l'assistance technique du projet à un plus large groupe de partenaires sociaux.



Matériel de sensibilisation produit par la Campagne de sensibilisation sur les droits fondamentaux et la santé et sécurité au travail, décembre 2014.

BONNE PRATIQUE N° 4

Exploiter Internet pour le partage de connaissances et la sensibilisation sur les principes et droits fondamentaux au travail



Mise en ligne des ressources sur les principes et droits fondamentaux au travail à travers le site web de l'Association Tanmia.ma. Vistez le site web: <http://droits-travail.tanmia.ma>.

Le projet de bonne gouvernance, ainsi que d'autres projets de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail, ont produit des rapports, des guides et des outils de communication qui pourraient aider d'autres organisations ayant des objectifs similaires pour promouvoir les bonnes pratiques de travail au Maroc.

Pour faciliter le partage des connaissances, le projet a mis en ligne ses ressources disponibles via le site web de l'Association Tanmia.ma, site populaire qui attire plus de 5 000 visites des spécialistes du développement, des partenaires institutionnels et des représentants de société civile de toutes les régions du Maroc. Le site web a créé une rubrique spécifique sur les principes et droits fondamentaux au travail et dispose désormais des ressources de l'OIT et au-delà. De plus, d'autres organisations, y compris les syndicats et l'association des employeurs, peuvent partager des informations et des ressources sur leurs activités.

Contexte

La plupart des projets du BIT au Maroc et ailleurs, produisent des ressources, y compris des rapports, guides, manuels et autres outils de communication. L'OIT utilise ces ressources pour partager les connaissances et informations sur les standards internationaux du travail favorisant ainsi la reproduction des bonnes pratiques de ses projets dans les nombreux pays. Plusieurs de ces outils sont diffusés en version imprimée et distribués auprès des parties prenantes du projet, leur version électronique est disponible sur le site Web de l'OIT.

En 2014, plus de 20 millions de marocains avaient accès à Internet, soit plus de 60% de la population totale. Le site web de l'Association Tanmia.ma a été spécialement conçu pour faciliter l'échange sur les questions sociales et économiques de développement au Maroc et joue un rôle important dans la mise en relation des organisations et la diffusion des connaissances.

Activités

Après le colloque national sur le Code du travail (Bonne pratique N° 1), le projet s'est associé avec l'Association Tanmia.ma pour la mise en ligne des ressources en relation avec le colloque. Durant plusieurs semaines, les documents concernés ont été mis en valeur sur le site et ont attiré des centaines de vues par les utilisateurs du site.

Conditions pertinentes

Une condition importante pour cette bonne pratique était d'identifier le canal de communication en ligne le plus pertinent et qui atteignait les parties prenantes, à savoir les institutions qui avaient des objectifs similaires à ceux du BIT.

Le projet a été en mesure d'identifier un site web existant qui pouvait atteindre un maximum des parties prenantes. Si la collaboration avec ce site n'était pas possible, il aurait fallu développer un propre site web en utilisant des solutions à faible coût, tels que Facebook et Twitter pour connecter les alliés potentiels avec les ressources de l'OIT.

Résultats et leçons apprises

À la suite de cette collaboration avec le projet pour la bonne gouvernance, l'Association a créé une nouvelle section de son site Web destinée aux 'informations des syndicats'. Cela donne aux activités syndicales plus de visibilité parmi les utilisateurs du portail dont beaucoup sont des ONG de défense des droits de l'homme qui sont des alliés naturels des militants syndicaux et peuvent aider ainsi à promouvoir la connaissance du droit du travail dans leurs activités de plaidoyer et de développement local.

La leçon apprise est que, pour accroître la portée et l'impact de ses activités de partage des connaissances, il existe diverses possibilités inexploitées de capitalisation sur des sites spécialisés et plus généralement à investir plus dans des stratégies de communication en ligne qui permettent aux organisations ayant des objectifs similaires à capitaliser sur ces ressources.

BONNE PRATIQUE N° 5

Echange inter-pays entre les services nationaux d'inspection du travail: partager l'expérience du Portugal pour renforcer la planification nationale et régionale de l'inspection du travail au Maroc



Visite sur le terrain dans le cadre de l'élaboration d'une étude sur l'état des relations professionnelles au niveau régional. Agadir, juin 2014.

Le projet de bonne gouvernance a invité des représentants de l'Agence Portugaise chargée de l'inspection du travail à venir au Maroc pour partager des informations avec leurs homologues marocains sur la planification d'inspection. Les dirigeants de l'Inspection du Travail marocaine, inspirés par l'exemple portugais, ont décidé de modifier leur manière de mener leur propre planification. Ils ont demandé un soutien supplémentaire à l'Agence Portugaise pour mener un exercice de planification réel au niveau régional dans les mois à venir. Le conseil fournis, basé sur l'expérience ainsi que des pratiques de terrain réelles, a donné un aperçu sur une façon d'allouer les ressources d'inspection limitées aux actions les plus susceptibles d'avoir un grand impact.

Contexte

Le MEAS a fait de la modernisation de ses services d'inspection du travail et l'amélioration des capacités techniques et professionnelles des inspecteurs du travail une priorité. Le deuxième objectif du projet pour la bonne gouvernance était de soutenir ce processus. Dans sa nouvelle vision pour l'inspection du travail, le Ministère met l'accent sur ce qui suit:

- **Régionalisation** – Renforcer la capacité des services d'inspection régionaux à faire la planification et mener les inspections en leur donnant une plus grande liberté d'allouer des ressources en fonction de leurs propres priorités déterminées par les caractéristiques de chaque région;
- **Informatisation** – Améliorer la gestion de données pour permettre une plus grande transparence sur les activités d'inspection, une gestion efficace et appuyer la prise de décision sur l'allocation des ressources d'inspection;
- **Simplification** – Simplifier les procédures d'inspection en vue de faciliter leur compréhension et mise en œuvre par les parties concernées et améliorer les outils de travail des inspecteurs;
- **Prévention** – Renforcer le rôle des inspecteurs pour prévenir les conflits individuels et collectifs du travail par le renforcement du dialogue social et faciliter l'élaboration des conventions collectives.

Parce que les ressources consacrées à l'inspection du travail au Maroc sont limitées, le MEAS a demandé à l'OIT une assistance pour les aider à améliorer leur processus de planification.

En améliorant la planification, les autorités marocaines estiment qu'elles seront en mesure de se concentrer davantage sur les problèmes clés tels que le renforcement de l'inspection du travail dans l'agriculture et sur l'introduction des approches novatrices telles que le renforcement du rôle des inspecteurs dans la promotion de la santé et la sécurité en milieu de travail.



Visite sur le terrain dans le cadre d'un retour d'expérience de l'application de la convention collective, Meknès, mai 2015.

Activités

Voici les principales activités du projet pour soutenir le MEAS en vue de mettre à jour ses politiques et pratiques de l'inspection du travail:

- Présentation de l'approche portugaise pour la planification de l'inspection du travail au cours de l'atelier assisté par les inspecteurs nationaux et régionaux;
- Présentation de l'approche portugaise des campagnes d'inspection du travail dans les zones rurales pendant l'atelier régional à Kénitra;
- Appui technique de l'OIT pour l'auto-évaluation du système d'inspection du travail au Maroc du MEAS;
- Mission d'assistance technique par des spécialistes de premier rang de l'OIT pour fournir un retour sur l'auto-évaluation du MEAS et pour évaluer les différents outils et guides d'inspection.
- Les ateliers sur la planification de l'inspection du travail (planification stratégique et planification des activités) menés par l'Autorité Portugaise.

Conditions nécessaires

Une des conditions pour un échange inter pays fructueux entre le Maroc et le Portugal a été de choisir un sujet clair et pertinent sur lequel centrer les activités de partage des connaissances. Dans le cas du projet, ce fut la planification de l'inspection et le rôle des inspecteurs dans la sensibilisation sur la législation du travail dans les zones rurales. Les présentations du modèle portugais étaient pratiques, concentrées sur leurs méthodes, avec de nombreux exemples utiles.

Du temps a été alloué pour la discussion et le dialogue pour clarifier les questions, discuter des différences et trouver un terrain commun.



Rencontre et échanges lors de la visite des experts de l'Inspection du travail du Portugal. Rabat, septembre 2014.

D'autres conditions nécessaires étaient la capacité des acteurs à communiquer dans une langue commune et que les pays concernés partagent certaines caractéristiques culturelles et économiques communes.

Bien que le Portugal ait une économie plus développée que le Maroc avec plus de ressources allouées à l'inspection, les deux pays partagent une culture commune «Méditerranéenne» et les deux ont d'importants secteurs agricoles. Le principal représentant portugais était en mesure de discuter en français.

Résultats et leçons apprises

Au cours de la première mission d'assistance technique par un spécialiste du BIT et des représentants du service de l'inspection du travail du Portugal, les intervenants ont présenté la façon dont leurs services élaborent et assurent le suivi de leur plan annuel d'inspection du travail.

Un des principaux points soulevés était qu'il est important de lier le plan annuel avec un plan stratégique plus large afin que les activités prévues rallient à la fois les grands efforts pour renforcer la conformité et l'amélioration de la performance de l'Inspection.

Comme résultat, le MEAS a décidé qu'il avait besoin de développer une stratégie plus globale sur le long terme visant à mettre à jour leur système d'inspection. Pour guider ce processus, ils ont décidé de procéder à une évaluation interne de leurs systèmes avec l'aide de l'OIT.

L'OIT a fourni un retour sur la stratégie, qui est maintenant en train d'être formalisée dans un plan d'action et guidera le processus de planification des inspections de l'année 2016.

Dans l'intervalle, et pour la première fois, le MEAS a délégué 50% du plan annuel d'inspection aux bureaux régionaux et a demandé aux bureaux de déterminer leurs priorités en fonction des conditions économiques et sociales dans leur région.



De g. à d.: Mme Marlyne Roueda Catry, consultante du BIT sur l'inspection du travail; M. Pedro Pimento Braz, consultant du BIT sur la planification de l'action de l'inspection du travail; M. Mohammed Boutata, Secrétaire général du Ministère de l'emploi et des affaires sociales; M. Abdeslam Seddiki, Ministre de l'emploi et des affaires sociales; M. Mohammed Bouharrou, Directeur de travail au Ministère de l'emploi et des affaires sociales. Atelier d'échange sur la planification de l'inspection du travail au niveau national et régional en s'inspirant de l'expérience du Portugal, mars 2015.



Service des Principes et droits fondamentaux au travail
(FUNDAMENTALS)

Organisation internationale du Travail
4 route des Morillons
CH-1211 - Genève 22 - Suisse
Tel: +41 (0) 22 799 61 61
Fax: +41 (0) 22 798 86 85

fundamentals@ilo.org - www.ilo.org/fundamentals

ISBN 978-92-2-230667-1



9 789222 306671