

Les panels périodiques sur les DESC
Collection éditée par la Fondation Friedrich EBERT (*Bureau de Rabat*)

**DROITS
ECONOMIQUES
SOCIAUX ET
CULTURELS**

Le droit au travail

Panel n°1
Octobre 2009

Les panels périodiques sur les DESC

Membres du Panel :

AMDH : Rédouan TIJANI
Espace Associatif : Karima FETTAH
FES : Wafa MOUSSA
Réseau Marocain pour le Droit à la Santé : Aziz GHALI

Responsable de programmes : Mme Wafa MOUSSA

Fondation Friedrich Ebert
9, Rue de Tiddass, Hassan – Rabat – Maroc
Tél. +212 537 76 28 58 - +212 537 66 12 78 / Fax : +212 537 76 98 91
E-mail : fes@fes.org.ma

Dépôt légal : 2009 MO 3083
ISBN : 978-9981-76-033-2
ISSN : 2028-067X

Avertissement: les informations contenues et les opinions exprimées dans ces textes n'engagent que leurs auteurs.

SOMMAIRE

Avant propos.....	3
Le droit au travail : définition, contenu et référentiel.....	5
Les engagements de l'Etat dans la réalisation	
du droit au travail.....	11
L'implication des ONG dans la réalisation et la promotion	
du droit au travail.....	31
L'impact du Statut avancé sur le droit au travail.....	45
Recommandations.....	49
Annexes.....	51

Avant propos

Durant tout son mandat au Maroc depuis 1984, la Fondation Friedrich Ebert qui souscrit aux valeurs de la démocratie et la justice sociale, a pris comme engagement d'appuyer la démocratie sociale et l'Etat de droit, de promouvoir les droits de l'homme et l'égalité juridique et sociale pour les femmes, renforcer les institutions démocratiques, et améliorer la coopération régionale et internationale.

Dans ce sens, la Fondation a accompagné le processus de démocratisation au Maroc dans ses multiples réformes institutionnelles et constitutionnelles, dans sa marche vers l'égalité des sexes, et dans ses efforts déployés pour promouvoir la liberté et les droits civils et politiques, multipliant diverses activités et manifestations menées en

partenariat avec les départements ministériels, les acteurs politiques et sociaux et des activistes de la société civile marocaine. Pour faire suite à ses engagements pour la promotion des droits humains tels qui sont reconnus universellement, notamment les droits économiques, sociaux et culturels (DESC) qui font partie intégrante du droit international et qui sont fondamentalement liés au droits civils et politiques, la Fondation Friedrich Ebert a mis en place depuis 2006 une ligne de travail sur les DESC. L'objectif de cette ligne de travail est de promouvoir ces droits et de contribuer avec des groupements de la société civile à garantir leur application réelle sur le terrain. Dans ce sens, la Fondation a facilité la mise en place d'un espace de réflexion sous forme de « panels périodiques sur les DESC » en partenariat avec des associations actives en matière de droits de l'homme et de développement. Ces panels s'attachent à reformuler les questions que soulèvent la promotion et la protection des DESC. La démarche vise essentiellement à fournir à nos partenaires et aux acteurs sociaux les instruments d'une intervention plus efficiente en direction des pouvoirs publics pour la concrétisation des DESC. Les rapports d'analyse, produits de ces panels, sont mis à la disposition des acteurs sociaux et politiques ; ils offrent un cadre général qui permet de mieux saisir l'importance des droits économiques, sociaux et culturels, et surtout de mieux appréhender les obligations incombant à l'Etat. De même, ils fournissent un ensemble d'éléments présentant objectivement les acquis mais aussi les limites des politiques suivies.

Une série de publications est consacrée aux travaux de ces débats. Il s'agit pour l'année 2009, d'une plaquette « Informer et faire comprendre les DESC », « Le Droit au travail », « Le Droit au logement », et « Le Droit à la santé ».

A la lumière des recommandations de ces différents panels et les différents débats, la Fondation et ses partenaires prépareront une série d'activités pour l'avenir.

La Fondation Friedrich Ebert saisit cet espace pour exprimer ses vifs et sincères remerciements à ses partenaires et aux différents professeurs pour leur engagement à faire réussir l'ensemble de ces travaux.

Wafa Moussa
Responsable de Programmes
Fondation Friedrich Ebert

Les Droits Economiques, Sociaux et Culturels (DESC)

La Fondation Friedrich Ebert (Fes) a accompagné le processus de démocratisation au Maroc dans ses multiples réformes institutionnelles et constitutionnelles, multipliant diverses activités et manifestations menées en partenariat avec les départements ministériels, les acteurs politiques et sociaux et des activistes de la société civile marocaine.

Pour promouvoir les droits humains tels qui sont reconnus universellement, notamment les droits économiques, sociaux et culturels (DESC); la Fondation Friedrich Ebert (Fes) a mis en place depuis 2006 une ligne de travail sur les DESC. L'objectif de cette ligne de travail est de promouvoir les DESC et de contribuer avec des groupements de la société civile à garantir leur application réelle sur le terrain.

Les panels périodiques sur les DESC

Collection éditée par la Fondation Friedrich EBERT (*Bureau de Rabat*)

Panel N°1 - Octobre 2009

Le droit au travail

La présente publication se fonde sur le rapport réalisé par le professeur Farid EL BACAHA à la demande de la Fes.

Ce rapport a été présenté au débat et enrichi par les observations formulées par les participants. Le panel n°1 est tenu au siège de la Fondation à Rabat le 6 octobre 2009.

--

Dépôt Légal :

9, Rue de Tiddass, Hassan – Rabat – Maroc
Tél. +212 537 76 28 58 - +212 537 66 12 78 / Fax : +212 537 76 98 91
E-mail : fes@fes.orgma

Les panels périodiques sur les DESC

Collection éditée par la Fondation Friedrich EBERT (*Bureau de Rabat*)

**DROITS
ECONOMIQUES
SOCIAUX ET
CULTURELS**

Le droit au travail

Panel n°1

Octobre 2009

Les panels périodiques sur les DESC

Membres du Panel :

AMDH : Rédouan TIJANI
Espace Associatif : Karima FETTAH
FES : Wafa MOUSSA
Réseau Marocain pour le Droit à la Santé : Aziz GHALI

Responsable de programmes : Mme Wafa MOUSSA

Fondation Friedrich Ebert
9, Rue de Tiddass, Hassan – Rabat – Maroc
Tél. +212 537 76 28 58 - +212 537 66 12 78 / Fax : +212 537 76 98 91
E-mail : fes@fes.org.ma

Avertissement: les informations contenues et les opinions exprimées dans ces textes n'engagent que leurs auteurs.

Sommaire

Le Cercle d'Analyse Politique Erreur ! Signet non défini.

Présentation 4

L'actualité d'un débat :

La note de travail Erreur ! Signet non défini.
larabi jaïdi

Introduction Erreur ! Signet non défini.

1. L'arrière-plan de l'UPM : les enjeux d'une politique méditerranéenne de l'UE Erreur ! Signet non défini.

2. L'UPM : Une ambition française contrecarrée ? Erreur ! Signet non défini.

3. Le Maroc : un engagement en faveur de l'UPM qui ne compromet pas la dynamique du statut avancé Erreur ! Signet non défini.

Conclusion Erreur ! Signet non défini.

Commentaire de hassan abouyoub Erreur ! Signet non défini.

Publications Erreur ! Signet non défini.

Avant propos

Durant tout son mandat au Maroc depuis 1984, fondation allemande souscrivant aux valeurs de la démocratie et la justice sociale, la Fondation Friedrich Ebert a pris comme engagement d'appuyer la démocratie sociale et l'Etat de droit, de promouvoir les droits de l'homme et l'égalité juridique et sociale pour les femmes, renforcer les institutions démocratiques, et améliorer la coopération régionale et internationale.

Dans ce sens, la Fondation a accompagné le processus de démocratisation au Maroc dans ses multiples réformes institutionnelles et constitutionnelles, dans sa marche vers l'égalité des sexes, et dans ses efforts déployés pour promouvoir la liberté et les droits civils et politiques, multipliant diverses activités et manifestations menées en partenariat avec les départements ministériels, les acteurs politiques et sociaux et des activistes de la société civile marocaine.

Pour faire suite à ses engagements pour la promotion des droits humains tels qui sont reconnus universellement, notamment les droits économiques, sociaux et culturels (DESC) qui font partie intégrante du droit international et fondamentalement liés au droits civils et politiques, la Fondation Friedrich Ebert a mis en place depuis 2006 une ligne de travail sur les DESC. L'objectif de cette ligne de travail est de promouvoir ces droits et de contribuer avec des groupements de la société civile à garantir leur application réelle sur le terrain.

Dans ce sens, la Fondation a facilité la mise en place d'un espace de réflexion sous forme de « panels périodiques sur les DESC » en partenariat avec des associations actives en matière de droits de l'homme et de développement. Ces panels s'attachent à reformuler les questions que soulèvent la promotion et la protection des DESC. La démarche vise essentiellement à fournir à nos partenaires et aux acteurs sociaux les instruments d'une intervention plus efficiente en direction des pouvoirs publics pour la concrétisation des DESC. Les rapports d'analyse, produit de ces panels, sont mis à la disposition des acteurs sociaux et politiques ; ils offrent un cadre général qui permet de mieux saisir l'importance des droits économiques, sociaux et culturels, et surtout de mieux appréhender les obligations incombant à l'Etat. De même, ils fournissent un ensemble d'éléments présentant objectivement les acquis mais aussi les limites des politiques suivies.

Une série de publications est consacrée aux travaux de ces débats. Il s'agit pour l'année 2009, d'une plaquette « Informer et faire

comprendre les DESC », « Le Droit au travail », « Le Droit au logement », et « Le Droit à la santé ».

A la lumière des recommandations de ces différents panels et les différents débats, la Fondation et ses partenaires prépareront une série d'activités pour l'avenir.

La Fondation Friedrich Ebert saisit cet espace pour exprimer ses vifs et sincères remerciements

à ses partenaires et aux différents professeurs pour leur engagement à faire réussir l'ensemble de ces travaux.

Wafa Moussa

Responsable de Programmes

Fondation Friedrich Ebert

Le droit au travail : Définition, contenu et référentiel

L'article 23 de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme proclame que *"toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage"*.

Le Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, après avoir précisé dans son article 6 aliéna 1 que les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit au travail qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit, ajoute (6 aliéna 2) que :

"Les mesures que chacun des Etats parties au présent Pacte prendra en vue d'assurer le plein exercice de ce droit doivent inclure l'orientation et la formation techniques et professionnelles, l'élaboration de programmes, de politiques et de techniques propres à assurer un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif dans des conditions qui

sauvegardent aux individus la jouissance des libertés politiques et économiques fondamentales".

Le Pacte a ainsi eu le mérite d'intégrer les différents aspects du droit au travail qui ne saurait se résumer à l'obtention d'un emploi. Aux termes de l'article 7, Les Etats parties reconnaissent le droit qu'à toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables qui assurent notamment:

La rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail :

- une existence décente pour eux et leur famille conformément aux dispositions du présent Pacte;
- la sécurité et l'hygiène au travail;
- la même possibilité pour tous d'être promus, dans leur travail, à la catégorie supérieure appropriée, sans autre considération que la durée des services accomplis et les aptitudes;
- le repos, les loisirs, la limitation raisonnable de la durée du travail et les congés payés périodiques, ainsi que la rémunération des jours fériés.

Les Etats parties au présent Pacte s'engagent de même à assurer :

a) le droit qu'a toute personne de former avec d'autres des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix, sous la seule réserve des règles fixées par l'organisation intéressée, en vue de favoriser et de protéger ses intérêts économiques et sociaux. L'exercice de ce droit ne peut faire l'objet que des seules restrictions prévues par la loi et qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, dans l'intérêt de la sécurité nationale ou de l'ordre public, ou pour protéger les droits et les libertés d'autrui.

b) le droit qu'ont les syndicats de former des fédérations ou des confédérations nationales et le droit qu'ont celles-ci de former des organisations syndicales internationales ou de s'y affilier.

c) le droit qu'ont les syndicats d'exercer librement leur activité, sans limitations autres que celles qui sont prévues par la loi.

d) le droit de grève, exercé conformément aux lois de chaque pays.

Les Etats parties reconnaissent également le droit de toute personne à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales. (Article 9)

Le droit au travail ne se résume pas au simple placement; il implique notamment une stabilité dans l'emploi, des conditions de travail préservant la dignité et la sécurité du travailleur, comme il intègre le droit au repos et aux loisirs et à la sécurité sociale. Au-delà de sa dimension strictement économique en tant que facteur de production et

source de revenu, le travail est en effet un catalyseur important du sentiment d'appartenance, un levier déterminant d'une participation agissante et un point de rencontre privilégié de l'intégration et l'insertion sociales, de lutte contre l'exclusion et la marginalisation et de préservation de la dignité humaine.

Le Pacte a ainsi eu le mérite de préciser tout le sens qu'il convient d'accorder au droit au travail et de montrer le lien qui existe entre le droit au travail et le droit du travail. Sa réalisation, interpellant tous les chapitres du droit du travail, peut ainsi constituer une voie d'entrée pour sa réforme.

Outre la Déclaration universelle des Droits de l'Homme et le Pacte international relatif au DESC, la Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes du 7 novembre 1967 dans son article 10 (résolution 2263(XXII) précise que toutes mesures appropriées doivent être prises pour assurer aux femmes, mariées ou non mariées, les mêmes droits qu'aux hommes dans le domaine de la vie économique et sociale et notamment le droit , sans discrimination fondée sur le statut matrimonial ou sur toute autre raison, à l'accès à la formation professionnelle, au travail, au libre choix de la profession et de l'emploi, et à la promotion dans l'emploi et la profession.

En outre et *"afin d'empêcher la discrimination à l'égard des femmes du fait du mariage ou de la maternité et d'assurer leur droit effectif au travail, des mesures doivent être prises pour empêcher qu'elles ne soient licenciées en cas de mariage ou de maternité et pour prévoir des congés de maternité payés avec la garantie du retour à l'ancien emploi, et pour ménager les services sociaux nécessaires, y compris des services de puériculture"*.

Dans le même esprit, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée et ouverte à la signature, à la ratification et à l'adhésion par l'assemblée générale des Nations Unies dans sa résolution 34/180 du 18 décembre 1979 engage, dans son article 11, les Etats à *"prendre toutes les mesures apportées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits et en particulier:*

- *le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains ;*
- *le droit aux mêmes possibilités d'emploi y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi ;*
- *le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanent ;*

- le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité de travail ;
- le droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage de maladie, d'invalidité et de vieillesse ou pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés ;
- le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction.

Afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage, ou de leur maternité et de garantir leur droit effectif au travail, les États s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant notamment pour objet d'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination dans les licenciements fondée sur le statut matrimonial.

Cette convention se distingue par l'affirmation expresse du droit au travail en tant que droit inaliénable de l'homme. Elle se particularise également par l'intégration des différents éléments qui composent ce droit: stabilité de l'emploi, juste rémunération, ...

Au titre des instruments spécifiques et régionaux, il y a lieu de signaler la Déclaration islamique universelle des droits de l'Homme (1981) qui intègre le droit au travail dans le champ des Droits de l'Homme. En effet, personne ne doit se voir refuser une possibilité de travailler ni subir une discrimination quelconque (III. C) et "*Tous les êtres humains ont le droit de gagner leur vie conformément à la loi*". (XV. b)

Pour la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples (1981) "*toute personne a le droit de travailler dans des conditions équitables et satisfaisantes et de percevoir un salaire égal pour un travail égal*" (Article 15). En contrepartie, l'individu a le devoir de travailler, dans la mesure de ses capacités et de ses responsabilités. (Article 29, 6).

L'ONU, à travers ses institutions spécialisées, a également accordé un intérêt particulier au droit au travail en tant que droit de l'Homme. Ainsi, et au regard de ses compétences, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a situé le droit au travail parmi les droits fondamentaux en lui accordant une place essentielle dans l'exercice de sa fonction normative.

La Convention 122 de l'OIT sur la politique de l'emploi (1964) confirme cette importance. En effet, cette convention se base sur la Déclaration de Philadelphie qui reconnaît l'obligation solennelle pour l'OIT de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser la plénitude de l'emploi et l'élévation du niveau de vie et le préambule de la constitution de l'OIT qui prévoit la lutte contre le chômage et la garantie d'un salaire assurant les conditions d'existence convenables.

Aux termes de la déclaration de Philadelphie, il incombe à l'OIT d'examiner et de considérer les répercussions des politiques économiques et financières sur la politique de l'emploi, à la lumière de l'objectif fondamental selon lequel tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales.

La convention 122 se base également sur le fait que la Déclaration universelle des Droits de l'Homme prévoit que toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.

Il faut enfin souligner que la convention 122 figure parmi les conventions comme prioritaires et pour laquelle des rapports sont dus tous les deux ans au même titre que les conventions sur les droits fondamentaux de l'Homme au travail.

L'OIT a eu le mérite de donner au droit au travail un sens concret, d'en préciser ses multiples dimensions et surtout de mettre l'accent sur les obligations que ce droit développe au regard des Etats.

Les instruments internationaux et les normes relevant du droit international du travail qui s'intéressent directement ou indirectement au droit au travail, développent ainsi une série d'actions en direction des gouvernements qui constituent autant d'obligations pesant sur l'Etat pour la pleine réalisation de ce droit fondamental.

Cette importance accordée au droit au travail dans la dynamique normative et institutionnelle des Droits de l'Homme contraste avec la place qui lui est toujours réservée sur le plan doctrinal, en tant que DESC. Force en effet est de constater la persistance de tentatives, très fortes, de discrimination du droit au travail par rapport aux libertés fondamentales et de remise en cause de la juridicité même de ce droit pourtant essentiel. Nombreux sont ceux qui soutiennent encore que le droit au travail serait un faux Droit de l'Homme, ayant une simple valeur programmatique ; qu'il serait un simple objectif politique plutôt qu'une notion juridique et ne serait pas suffisamment précis pour justifier son intégration dans le champ juridique.

Cette approche, marque les difficultés de mise en oeuvre des droits collectifs à caractère économique et social. L'étude de l'émergence du

droit au travail illustre particulièrement la longue et difficile affirmation de droits économiques et sociaux, sans l'exercice desquels nombre de droits civils et politiques fondamentaux resteraient lettre morte.

Cette approche quant à la place du droit au travail au sein de l'articulation des Droits de l'Homme, montre également, et de façon particulièrement nette, que la conception initiale exclusivement attachée aux libertés fondamentales et aux droits civils et politiques continue de dominer la représentation sociale des Droits de l'Homme. Cela à un moment où le comité des DESC met l'accent sur la justiciabilité de ces droits et insiste (observation n°9) sur la nécessité d'assurer l'invocation des droits reconnus dans le Pacte...*afin de déterminer le meilleur moyen de donner effet à ces droits au niveau interne* ».

Les engagements de l'Etat Dans la réalisation du droit au travail

Il est des engagements généraux au titre des DESC. D'autres sont spécifiques au droit au travail.

Après avoir précisé la nature de ces engagements et les variables sur lesquels ils reposent, on présentera brièvement les programmes actuellement développés pour la réalisation du droit au travail

1. Les engagements de l'Etat au titre des DESC et au titre du droit au travail

1.1- Les engagements de l'Etat au titre des DESC

Aux termes de l'article 2 du Pacte, chacun des Etats parties s'engage à agir, tant par son effort propre que par l'assistance et la coopération internationales, notamment sur les plans économique et technique, au maximum de ses ressources disponibles, en vue d'assurer progressivement le plein exercice des droits reconnus dans le présent Pacte par tous les moyens appropriés, y compris en particulier l'adoption de mesures législatives.

De même, « *Les Etats parties au présent Pacte s'engagent à garantir que les droits qui y sont énoncés seront exercés sans discrimination aucune fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou toute autre situation* ».

Les instruments internationaux ont eu le mérite de préciser le sens de l'engagement des Etats et la manière avec laquelle ils doivent s'acquitter de leurs obligations. Ils ont permis de relativiser l'approche qui ramenait l'engagement de l'Etat à la seule réalisation des droits civils et politiques au détriment des DESC.

En vertu de l'article 2 du Pacte l'Etat "s'engage à agir ... par tous les

moyens appropriés, y compris en particulier l'adoption de mesures législatives".

Cela signifie un engagement immédiat des Etats qui doivent créer les conditions du plein exercice du droit au travail. Le cadre juridique et institutionnel constitue un élément de cette politique mais il ne la résume pas. L'Etat est également amené à prendre toutes les mesures qui s'imposent, qu'elles soient de nature économique, administrative, sociale ou éducative.

La nécessité d'adopter des mesures législatives s'imposent cependant lorsque le droit existant est soit incompatible avec les obligations découlant du Pacte soit ne permet pas la concrétisation du droit au travail (absence de juste rémunération, inégalité de traitement...). Une obligation d'harmonisation de la législation avec les dispositions du Pacte s'impose dans ces conditions à l'Etat.

Pour sa part, le concept de "*réalisation progressive*" a pu être compris comme si l'Etat n'était tenu d'assurer l'exercice des droits contenus dans le Pacte (dont le droit au travail) que lorsqu'il aurait atteint un certain degré de développement économique et social. Le niveau de développement économique et social pourrait ainsi justifier le non respect par l'Etat de ses obligations ou en retarder la réalisation. Cette approche n'est pas conforme à l'esprit du Pacte. « *Bien au contraire, la disposition oblige tous les Etats parties, quelles que soient leurs ressources nationales, à agir immédiatement et aussi rapidement que possible en vue du plein exercice des droits économiques, sociaux et culturels. La disposition ne devrait jamais être interprétée comme autorisant un Etat à reporter indéfiniment les efforts à consentir pour assurer l'exercice des droits énoncés dans le Pacte* ».

Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels a en effet insisté sur le fait que « *cette obligation existe indépendamment de tout accroissement des ressources disponibles : il admet donc que toutes les ressources existantes doivent être consacrées de manière aussi efficace que possible à la réalisation des droits consacrés dans le Pacte* ».

Le concept de réalisation progressive doit d'ailleurs être rapproché de celui du « *maximum de ... ressources disponibles* ». En effet, cette disposition est aussi souvent mise en avant par les Etats pour justifier le niveau de réalisation et de satisfaction des droits. Or, au regard des Principes de Limburg relatifs à l'application du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, cette disposition, loin de justifier les éventuels atermoiements des Etats, leur fait au contraire obligation, quel que soit leur niveau de développement économique, d'assurer le respect des droits de tous à un niveau minimum de subsistance.

L'expression "*ressources disponibles*" s'applique d'ailleurs non seulement

aux ressources de l'Etat mais aussi à celles dont il dispose au titre de l'assistance ou de la coopération économiques ou techniques internationales. Dans l'utilisation des ressources disponibles, il est admis que la priorité doit être accordée à l'exercice des droits reconnus dans le Pacte, compte tenu de la nécessité d'assurer à chacun la satisfaction de ses besoins de subsistance.

Sur la base du paragraphe 2 de l'article 2, les Etats parties au Pacte doivent prévoir des recours en cas de discrimination non seulement sur la base des motifs de discrimination cités dans ce paragraphe mais pour toutes autres formes de discrimination qui porteraient atteinte à l'exercice des droits énoncés dans le Pacte (par exemple, la discrimination à orientation sexiste). Cette disposition contraint les gouvernements à renoncer à tout comportement discriminatoire et à modifier les lois et agir sur les pratiques qui autorisent la discrimination.

Ainsi aux termes de l'article 2 du Pacte, l'Etat assume donc une responsabilité immédiate et non discriminatoire dans la réalisation du droit au travail et son degré de développement économique ne saurait justifier un quelconque atermolement. Il lui incombe de concevoir et de mettre en œuvre une politique de l'emploi à même de contribuer effectivement à la réalisation de ce droit fondamental.

Les Etats sont tenus d'intégrer dans leur arsenal juridique et institutionnel, l'interdiction de toutes sortes de discrimination dans l'accès aux différents droits économiques, sociaux et culturels, y compris donc le droit au travail. Il leur incombe ainsi, d'œuvrer au moyen de mesures et de politiques appropriées à créer les conditions de la croissance économique, à réduire les inégalités sociales, à éliminer la misère, à abaisser le taux du chômage et à assurer de meilleures conditions de rémunération aux travailleurs. Autant de variables qui conditionnent la pleine réalisation du droit au travail.

L'Etat est également tenu d'une obligation de donner effet aux DESC qui l'oblige à prendre des mesures positives lorsque les autres mesures n'ont pas permis la pleine réalisation des droits. Il peut agir dans ce sens sur la gestion des dépenses publiques, la réglementation de l'économie, la politique fiscale, foncière..... Cette obligation implique également des stratégies et des plans d'action ciblés, assortis de calendriers précis, avec indication de fonds nécessaires pour les financer. Elle implique en outre l'établissement de critères pour le suivi du respect des droits et l'utilisation à cet effet d'indicateurs appropriés.

L'obligation de donner effet exige de l'Etat qu'il accorde en outre une attention particulière à la réalisation des DESC au profit des groupes défavorisés (handicapés, enfants...)

1.2 - Les engagements spécifiques au droit au travail

Une analyse du dispositif international permet de dégager le contenu des obligations et des responsabilités de l'Etat pour la réalisation spécifique du droit au travail, un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine.

L'Etat doit en effet prendre toute mesure appropriée pour la sauvegarde du droit au travail, qui doivent notamment inclure :

- l'orientation et la formation techniques et professionnelles ;
- l'élaboration de programmes, de politiques et de techniques propres à assurer un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif dans des conditions qui sauvegardent aux individus la jouissance des libertés politiques et économiques fondamentales ;
- des conditions de travail justes et favorables assurant notamment: un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune, une existence décente, la sécurité et l'hygiène au travail, la même possibilité pour tous d'être promus, le repos, les loisirs, la limitation raisonnable de la durée du travail et les congés payés périodiques, ainsi que la rémunération des jours fériés ;
- le droit à la sécurité sociale.

Le droit au travail ne se résume donc pas au simple placement. Le droit au travail n'est pas un droit à n'importe quel travail. Considéré en tant que Droit de l'Homme, le droit au travail doit permettre une insertion professionnelle qualifiante, éducative et culturelle, source d'épanouissement et d'accomplissement.

L'OIT, pour sa part,

- considérant qu'il lui incombe « d'examiner et de considérer les répercussions des politiques économiques et financières sur la politique de l'emploi, à la lumière de l'objectif fondamental selon lequel "tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales";
- considérant de même la Déclaration universelle des droits de l'homme qui prévoit que "toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage";
- notant également les termes des conventions et recommandations internationales du travail existantes qui sont directement en rapport avec la politique de l'emploi, et en particulier la convention et la recommandation sur le service de l'emploi, 1948, la recommandation sur l'orientation professionnelle, 1949, la recommandation sur la formation professionnelle, 1962, ainsi que la convention et la recommandation concernant la discrimination

(emploi et profession), 1958.

A adopté en 1964 la convention sur la politique de l'emploi dont l'article premier prévoit qu'«en vue de stimuler la croissance et le développement économiques, d'élever les niveaux de vie, de répondre aux besoins de main-d'oeuvre et de résoudre le problème du chômage et du sous-emploi, tout membre formulera et appliquera, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi ». L'Etat est donc tenu de concevoir et de mettre en œuvre une politique de l'emploi à même de créer les conditions optimales de réalisation du droit au travail. Il ressort des dispositions du Pacte et de celles de l'OIT que l'Etat doit agir sur un certain nombre de variables déterminantes dont notamment la variable formation, la variable gestion du marché du travail, la variable auto insertion et la variable modernisation et démocratisation des relations professionnelles et de la sécurité sociale (dimension droit du travail). Il s'agit là d'ailleurs des variables autour desquels l'Etat a tenté d'encadrer le droit au travail outre la création d'un environnement favorable à l'investissement créateur d'emplois.

A/ La variable formation

Le droit au travail peut être singulièrement limité par une définition en quelque sorte minimalisée de la nature du travail à fournir. Si l'Etat a pour seul devoir d'assurer la survie physique des demandeurs d'emploi, il suffit d'occuper les chômeurs en leur imposant un travail non qualifié. Le droit au travail n'est pas la traduction d'un droit pur et simple à la subsistance, il est un droit ayant pour fondement la dignité de l'homme et son accomplissement. La variable formation est déterminante. On ne peut pas parler de droit au travail si on ne l'entend pas comme un droit qualitatif au travail, de réalisation de l'individu par et dans le travail.

De plus compte tenu de la mondialisation des échanges et de la rapidité des progrès techniques, le niveau d'instruction et de formation doit être de plus en plus élevé et permettre une mise à jour permanente des compétences. L'analphabétisme, le sur chômage des jeunes diplômés, le sous - emploi des ruraux et les fortes distorsions entre les profils de formation et les besoins de l'économie nationale révèlent le rôle crucial de la formation dans la réalisation du droit au travail et la réduction du chômage.

Au Maroc, l'importance du chômage d'inadéquation constitue en effet un aspect particulièrement révélateur des distorsions entre la formation et l'emploi. L'Etat y assume un engagement particulier. Les aspirations et le profil de compétence d'un grand nombre de jeunes sont éloignés des possibilités d'emploi et des exigences des entreprises. Nombre de filières de formation ne correspondent pas à la réalité des besoins de

l'économie, ce qui crée des distorsions qui sont d'ailleurs aggravées par les limites des dispositifs de formation continue et des actions d'adaptation professionnelle.

Trois problèmes majeurs limitent la maîtrise de la variable formation :

- l'analphabétisme avec une situation préoccupante de la femme rurale. Analphabétisme primaire (lire et écrire) qui se double d'un analphabétisme technologique, informatique et qui constitue un handicap supplémentaire dans la perspective d'adaptation et de perfectionnement de la population active.
- le niveau scolaire et de certification de la population active (diplômes généraux ou professionnels) qui demeure très insuffisant en milieu urbain mais tout particulièrement en milieu rural. Une part importante de la force de travail est donc peu instruite et faiblement formée. En 2006 près de 66,5% de la population active n'avait aucun diplôme (46,0% en milieu urbain et 86,8% en milieu rural). Le niveau actuel d'éducation-formation ne prépare pas la force de travail actuelle pour l'environnement de travail de demain. En effet, la majorité des emplois qui seront générées par les technologies nouvelles exigeront de plus en plus de qualification. C'est dire toute l'importance de la formation initiale et continue dans ce processus d'adaptation aux nouveaux métiers.
- un troisième problème concerne la question du chômage des diplômés qui revêt deux dimensions préoccupantes : d'une part, à la base, la question de l'insuffisance de la capacité d'absorption, en termes d'emploi, de l'économie nationale est fondamentale. D'autre part, le système d'enseignement et de formation doit mieux articuler ses formations avec les besoins du pays et de son économie.

C'est pourquoi les résultats limités des programmes de formation-insertion lancés par le gouvernement restent encore très en deçà des attentes et des défis que pose actuellement le chômage d'inadéquation.

B/ La variable auto insertion

La pression sur le marché du travail est aujourd'hui telle que ni la dynamique des entreprises privées existantes ni celle générée par l'investissement public ne sont capables de satisfaire, à elles seules, du travail pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. La création d'entreprise, la concrétisation du droit à l'initiative économique et l'auto insertion constituent ainsi des moyens privilégiés de réalisation du droit au travail. Cette réalisation requiert que soient levées les contraintes à l'investissement pour une politique économique génératrice de richesses et d'opportunités d'emplois.

C'est dans cet esprit que la Constitution marocaine de 1996 a consacré la liberté d'entreprendre. Cette consécration intervient à un moment où l'entreprise marocaine se trouve sous le coup d'importants changements structurels et s'apprête à relever les défis de l'ouverture de l'économie nationale dans un contexte marqué par la mondialisation des échanges. Dès lors, la liberté d'entreprendre est appelée à s'exercer dans un environnement général de l'entreprise marqué par de nombreuses contraintes pour le dépassement desquelles l'Etat, les opérateurs socio-économiques ainsi que la société civile sont interpellés.

Comment cependant concevoir le plein exercice de la liberté d'entreprendre dans un environnement institutionnel où l'efficacité de l'administration est en cause ? L'administration ne peut pas utilement contribuer à stimuler l'initiative privée et donner un sens à la liberté d'entreprendre et à l'acte d'entreprendre tant que subsistent prolifération de circuits, complexité des procédures, lourdeurs et lenteurs dans le traitement et la prise de décision.

De la même manière, le secteur financier et bancaire est appelé à jouer un rôle novateur dans le processus de désengagement et de consécration des libertés économiques et sociales. Le rôle de ce secteur est en effet déterminant pour accompagner l'émergence d'un tissu industriel performant et pour en assurer la pérennité. Dans le contexte actuel de libéralisation des échanges, le développement des infrastructures, la mise en œuvre effective d'une politique de concurrence tendant vers un plus grand respect des règles du jeu du marché, l'amélioration de l'atmosphère sociale de l'entreprise et la modernisation des relations professionnelles sont autant de dimensions à privilégier pour créer les conditions favorables au plein exercice de la liberté d'entreprendre.

Il s'agit en fait d'une stratégie globale qui recouvre également des aspects d'ordre sociologique et culturel. En effet, la promotion de la liberté d'entreprendre est largement conditionnée par l'émergence de l'esprit d'initiative qui requiert une action en profondeur de diffusion des valeurs de l'acte d'entreprendre. Une telle stratégie doit parallèlement viser l'objectif de pérennisation et d'auto dynamisation des processus de création d'entreprise par la facilitation des actes, des procédures et des processus, depuis la formulation du projet jusqu'à la phase de démarrage de l'entreprise. A cet effet, information, accueil, assistance, formation, accompagnement des porteurs de projets sont autant de directions à privilégier à un moment où l'acte d'entreprendre et l'esprit d'entreprise sont de plus en plus partagés parmi les jeunes marocains.

Les instruments internationaux consacrent également le rôle de l'entreprise, et notamment la petite et moyenne entreprise, dans la création d'emplois et confirment la nécessité de créer les conditions de la pleine réalisation de l'initiative économique et de la liberté

d'entreprendre. C'est notamment l'objectif de la Recommandation 189 de l'Organisation Internationale du Travail concernant les conditions générales pour stimuler la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises adoptée par la conférence à sa 86^{ème} session, Genève, le 17 juin 1998. La recommandation note en effet « *que les petites et moyennes entreprises sont, en tant que facteur déterminant de la croissance et du développement économiques, de plus en plus à l'origine de la majorité des emplois créés dans le monde et peuvent contribuer à l'instauration d'un environnement propice à l'innovation et à l'entrepreneuriat.* » Elle reconnaît que les petites et moyennes entreprises offrent aux femmes et aux autres groupes traditionnellement désavantagés la possibilité d'accéder, dans les meilleures conditions, à des emplois productifs, durables et de qualité ».

L'Organisation Internationale du Travail cite ainsi les Etats à prendre des mesures appropriées en vue de reconnaître et de promouvoir le rôle fondamental que les petites et moyennes entreprises peuvent jouer en ce qui concerne la promotion du plein emploi, productif et librement choisi ainsi que l'élargissement des possibilités d'exercer une activité rémunératrice et génératrice de richesse, conduisant à un emploi productif et durable. On constate en effet que dans de nombreux pays, « *le nombre d'entreprises a été multiplié par deux durant les années 1980. Dans ce contexte, la création des micros entreprises a été plus performante en matière de création d'emplois comparativement aux grandes entreprises. En outre, pendant la récession du début des années 1990, ce sont les "micro entreprises" qui semblent avoir résisté le plus au processus, en cours, de destruction des emplois* ».

Le micro crédit en tant que moyen d'insertion sociale et de consolidation d'emploi peut en effet être considéré comme un instrument de lutte contre la pauvreté et par conséquent de politique sociale.

Le micro crédit se présente en effet comme un des dispositifs actifs du traitement de la pauvreté qui favorise la création d'activités indépendantes ou salariées génératrices d'emploi. Son importance est capitale pour l'insertion des populations vulnérables et économiquement faibles. Moyen d'insertion autant que de lutte contre la pauvreté, il constitue un instrument de réalisation du droit au travail pour de larges tranches de la population, souvent analphabète et vivant dans des conditions de précarité et d'exclusion. Il est décidé à pallier les insuffisances du système de financement classique inadapté aux populations pauvres, dépourvues de fonds propres et de garanties et souffrant d'un manque crucial de formation. L'institutionnalisation du micro crédit traduit également l'importance de plus en plus grande de la société civile et son implication dans le financement des petits projets.

Des ONG soutenues par des bailleurs de fonds étrangers ont en effet entamé des expériences de micro crédit organisées. Le législateur a alors

procédé à l'institutionnalisation des micro crédits par l'adoption de la loi 18/97 relative au micro crédit promulguée par le Dahir du 1/99/16 du 5/2/1999.

La promotion de la création d'entreprise constitue donc un facteur d'insertion. Par son initiative, l'entrepreneur assure son intégration socioprofessionnelle mais permet, en même temps, la création directe d'autres emplois. En dépit de son importance, l'acte d'entreprendre se heurte encore à de nombreuses contraintes qui n'ont pas permis de concrétiser les objectifs des Assises de l'emploi tenues en 2005 qui tablaient sur la création de 30.000 petites entreprises, générant 90.000 emplois à l'horizon 2008...

C'est donc un engagement plus soutenu de l'Etat qui est attendu. C'est dans cet esprit qu'il convient notamment de situer l'adoption de la charte de la petite et moyenne entreprise destinée à soutenir les entreprises dans leurs efforts de restructuration et de développement et qui a institué de nouveaux mécanismes visant la redynamisation de la création de petites et moyennes entreprises à travers notamment le renforcement du processus de garantie des prêts. Les efforts d'amélioration du climat des affaires doivent cependant être poursuivis compte tenu de la persistance de nombreuses entraves : fiscalité, système judiciaire, accès au foncier industriel aménagé et au financement. L'Agence marocaine de Développement des Investissements récemment créée doit notamment y contribuer.

C/ La gestion du marché de l'emploi

Il est admis en droit international du travail que la seule présence sur le marché de l'emploi de structures d'intermédiation et de gestion des relations entre l'offre et la demande d'emploi est de nature à réduire le taux de chômage. La réalisation du droit du travail est en effet liée à une gestion rationnelle du marché de l'emploi.

Cette réalisation appelle de la part de l'Etat, dans le cadre d'une politique active de l'emploi, la mise en place d'organismes de gestion du marché du travail, opérationnels, dotés d'une grande autonomie, disposant d'un personnel de haut niveau, travaillant avec professionnalisme en direction du monde des entreprises et des demandeurs d'emploi. Ces organismes devant, par leur fonction d'information et d'intermédiation, faciliter les chances de mise en relation entre offre et demande et donc d'insertion.

Une gestion rationnelle du marché de l'emploi doit en effet contribuer à la régulation du marché de l'emploi à travers les activités d'information et d'orientation professionnelle et de conseil, de placement, de mise en œuvre de programmes d'aide à l'emploi et à la mobilité professionnelle et spatiale et de production d'information sur le marché du travail. Elle doit également intégrer l'observation

continue de ce marché, ce qui permettrait, compte tenu des réalités régissant le monde du travail, les entreprises et les divers secteurs de l'activité économique, de prévoir l'évolution de ce marché et de ses composantes, tant au niveau quantitatif que qualitatif. Elle doit de même permettre le développement d'une capacité opérationnelle de traitement individuel et collectif des demandeurs d'emploi et des travailleurs ayant perdu leur emploi, en mettant à contribution des outils d'intervention appropriés tels que stages de formation, de reconversion ou d'adaptation.

La fonction d'intermédiation doit être conçue de manière large et dynamique et dépasser le seul objectif de placement direct. Elle doit en effet englober la promotion de l'auto emploi des jeunes en les assistant dans la réalisation de leur dossier d'investissement ainsi que pour l'étude de faisabilité de leur projet, de même qu'une assistance minimum durant les premières années de lancement du projet.

Enfin, la mise en place d'un observatoire sur l'emploi, qui embrasse les aspects quantitatifs et qualitatifs du marché du travail, constitue une condition essentielle pour l'adaptation qualitative de l'offre et de la demande d'emploi. Un tel dispositif doit permettre, grâce à la collecte, à l'analyse et à la diffusion des données relatives au marché du travail, une action précoce des autorités et un meilleur suivi des mesures de promotion de l'emploi.

La création de l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC) est venue confirmer la nécessité économique et sociale de créer une structure d'intermédiation et d'institutionnaliser le fonctionnement du marché du travail. Une plus grande implication des partenaires économiques et sociaux dans ses programmes et actions, un intérêt accru pour le travail non qualifié, une plus grande régionalisation de ses actions et un plus grand intérêt pour le monde rural contribueraient à une intermédiation plus efficace de la part de l'Agence.

Cette dernière a lancé en décembre 2008 son plan de développement 2009-2012 qui prévoit 230 000 insertions, 97 000 opportunités de formation et la création de 10 000 entreprises avec une ouverture aux non diplômés.

D/ La modernisation des relations professionnelles

Le droit au travail est lié, de manière consubstantielle, au droit du travail et à la démocratisation des relations professionnelles. L'exigence d'un travail décent implique une série de règles protectrices des salariés et le respect des Droits de l'Homme au travail. Un droit du travail qui assure les conditions justes et équitables et qui préserve la sécurité et la dignité du travailleur. La modernisation et la démocratisation des relations professionnelles ainsi que la valorisation

des ressources humaines constituent une variable déterminante dans toute stratégie de développement humain.

Le droit du travail détermine en effet très largement les conditions de vie et d'existence de larges couches de la population. Les conditions de travail, de sécurité et d'hygiène, les salaires, les repos et congés, la sécurité sociale ont une incidence directe sur la vie des personnes. De l'état de la législation du travail dépend ainsi le caractère humain ou inhumain de la vie des personnes.

La loi 65/99 formant Code du travail (2003) constitue une étape dans le processus de modernisation et de démocratisation des relations professionnelles. Le préambule et la préface du code tracent clairement et de manière explicite les fondements du nouveau dispositif et les principales innovations qui visent à consolider les droits fondamentaux de l'homme au travail et à interdire les discriminations, améliorer la gouvernance des entreprises et leur démocratisation, conférer plus de visibilité aux entreprises, harmoniser le droit national avec le droit international du travail.

Le Préambule développe clairement la philosophie : le travail ne constitue pas une marchandise et le travailleur n'est pas un outil de production. Il n'est donc permis, en aucun cas, d'exercer le travail dans des conditions portant atteinte à la dignité du travailleur et au respect de

Ses droits fondamentaux.

L'article 9 interdit ainsi toute atteinte aux libertés et aux droits relatifs à l'exercice syndical à l'intérieur de l'entreprise ainsi que toute atteinte à la liberté de travail à l'égard de l'employeur et des salariés appartenant à l'entreprise. Il interdit à l'encontre des salariés, toute discrimination.

L'article 10 interdit, sous peine de sanctions pénales, de réquisitionner les salariés pour exécuter un travail forcé ou contre leur gré. La pratique de toute forme de violence ou d'agression dirigée contre le salarié, ainsi que le harcèlement sexuel sont considérés fautes graves commises par l'employeur. (Article 40). Le code a innové et intégré les conventions 138 sur l'âge d'admission au travail ratifiée le 19 Mars 1999 et 182 sur les pires formes du travail des enfants (ratification le 24 Novembre 2000.). Il a en effet procédé au relèvement de l'âge minimum d'admission au travail à quinze ans révolus, et supprimé les abattements du salaire des jeunes travailleurs suite à l'abrogation du dahir du 18 juin 1936. Des dispositions protectrices de la maternité ont été adoptées.

Le code a également renforcé la protection des handicapés et consacré le droit à la formation des salariés qui bénéficient des programmes de lutte contre l'analphabétisme et de formation continue. Le code a en outre adopté une série d'innovations qui visent à associer les salariés à la vie de l'entreprise et à améliorer sa gouvernance. Il a mis en place de

nouvelles institutions de représentation et de participation des salariés : comité d'entreprise et représentant syndical, réglementé la négociation collective en précisant ses niveaux (national, entreprise et secteur) et institué un conseil chargé de la négociation collective.

En même temps qu'elles doivent contribuer à améliorer la gouvernance des entreprises, ces innovations démocratisent les relations professionnelles par la valorisation du rôle du personnel dans la vie de l'entreprise et le contrôle judiciaire du pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise. Ce dernier n'est plus seul juge des motifs du licenciement et son droit de résiliation unilatéral n'est plus absolu. De plus, le code institue un formalisme protecteur qui renforce les droits de la défense et jette les bases d'un droit disciplinaire.

La modernisation des relations professionnelles était nécessaire mais non suffisante. Pour contribuer à moderniser et démocratiser et instaurer une nouvelle culture basée sur la primauté du droit, les textes doivent passer dans la réalité. La compétitivité du système juridique est liée à une contrainte majeure: l'application effective des normes et des réformes adoptées. C'est dans cet esprit que le ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle a initié un plan, dénommé Plan d'Action National de Mise en Conformité Sociale (PAN), ayant pour objectif d'accompagner les entreprises en vue d'appliquer les dispositions législatives et réglementaires se rapportant au travail dans le cadre d'une approche incitative, participative et non répressive.

Le problème de l'effectivité des normes et des réformes adoptées va cependant perdurer au cours des prochaines années si des leviers déterminants ne sont pas maîtrisés :

La réforme de l'administration et son aptitude à accompagner les réformes pour plus de sécurité, de garantie des droits et des libertés ;

La réforme de la justice. Le processus de réforme est engagé mais les résultats restent encore en deçà des attentes de la société et des acteurs économiques et sociaux.

La primauté du droit. La tendance à l'ineffectivité des réformes adoptées va s'aggraver si le droit reste concurrencé par d'autres modes de régulation sociale. Le respect de l'Etat de droit n'est pas uniquement une affaire de textes et d'institutions, il est également sinon plus affaire de conviction, de pratique quotidienne, de responsabilité et de conscience.

leurs

Démocratisation du processus d'élaboration des normes. Le processus d'élaboration des lois est un facteur déterminant de bonne gouvernance, de démocratie et d'effectivité des normes. L'insuffisante implication des partenaires dans la conception des textes juridiques et leur suivi est une source d'ineffectivité et de blocages. Il est impératif d'élargir le dialogue, la concertation et l'implication des partenaires durant les

phases d'élaboration des textes et de leur réforme. Il est également impératif que les attentes des milieux concernés et les réactions de tous ceux qui sont au contact quotidien des textes puissent s'exprimer et être pris en considération (magistrats, praticiens, universitaires, etc.)

La mise en place effective du Conseil Economique et Social prévu par la constitution de 1996 doit contribuer à créer un cadre de concertation, de dialogue et d'expertise destiné à aider à la prise de décision et à renforcer la culture du dialogue pour la consolidation de la démocratie économique et sociale.

Prise en considération de données sociologiques. Le droit marocain souffre du peu d'intérêt accordé à la sociologie juridique et à toutes les approches destinées à suivre l'application et l'effectivité des textes, la mesure de leur adaptation aux milieu social et économique, les phénomènes de résistance, les données statistiques .La sociologie juridique devra occuper la place qui doit être la sienne dans tout système juridique soucieux d'effectivité et d'adaptation des normes aux réalités. Il est impératif que des structures de veille juridique soient mis en place en partenariat entre les pouvoirs exécutif, législatif, judiciaire et les partenaires concernés et ce afin de détecter les causes de résistance, d'ineffectivité, de non réception, de blocages et suggérer les mesures appropriées.

La modernisation du droit du travail constitue un acquis. Formellement, le Maroc est aujourd'hui doté d'une législation largement conforme aux normes et orientations du droit international du travail même si des ratifications sont toujours attendues ainsi que la mise en œuvre de celles déjà ratifiées. Le code du travail adopté en 2003 à la suite d'une large concertation rendue possible grâce à un nouveau mode de fonctionnement du dialogue social et à une logique de partenariat basée sur la confiance, a consacré des avancées considérables qui doivent contribuer à démocratiser les relations professionnelles, accroître la gouvernance des entreprises, consolider les droits fondamentaux de l'homme au travail dans une vision équilibrée des rapports de travail. La réalisation effective des objectifs de modernisation de la législation du travail sont tributaires d'une politique active de dialogue social et de promotion des normes et institutions favorisant le dialogue. Leur concrétisation passe de même par une meilleure communication entre les partenaires économiques et sociaux, la réduction de la conflictualité sociale par l'instauration de la confiance, le respect des engagements et la mise en place de mécanismes efficaces de résolution des conflits. Les objectifs de paix sociale sont liés à la réglementation du droit de grève dans une vision équilibrée des droits fondamentaux des salariés et des exigences de compétitivité des entreprises. La modernisation des relations professionnelles est également liée à un rôle plus actif des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés dans le développement de l'économie nationale,

et au renforcement de leur capacité contractuelle, afin de promouvoir le droit conventionnel.

La concrétisation du droit à la sécurité sociale comme partie intégrante du droit au travail incombe à l'Etat. La Déclaration universelle des Droits de l'Homme de 1948 reconnaît dans son article 22 que « *toute personne, en tant que membre de la société, a le droit à la sécurité sociale* ». De même le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966 dispose dans son article 9 que « les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit de toute personne à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales. D'autres instruments internationaux reconnaissent eux aussi le droit à la sécurité sociale.

Dans le cadre du droit international du travail, le cadre conceptuel de la sécurité sociale réside dans le Déclaration de Philadelphie, le concept du travail décent qui fait de la sécurité sociale une de ses composantes fondamentales et les normes internationales du travail portant sur les différentes questions de la sécurité sociale. Le mandat de l'Organisation internationale du travail est d'améliorer les conditions du travail par « *la lutte contre le chômage ... , la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail, ... les pensions de vieillesse et d'invalidité* ». Depuis sa création en 1919, cette institution a adopté dans le domaine de son action normative, 31 conventions internationales du travail et 23 recommandations internationales sur la sécurité sociale.

A l'instar de la quasi-totalité des pays, le Maroc a construit de manière progressive son système de sécurité sociale. Au début et pendant longtemps, ce système a couvert essentiellement les travailleurs de l'industrie et du commerce avant de connaître une extension progressive aux autres catégories de travailleurs et de branches d'activités économiques.

A ce système de sécurité sociale les pouvoirs publics y ont greffé une composante importante instituant une couverture médicale importante au profit de diverses catégories de travailleurs salariés ou indépendants.

Le démarrage, dans une région pilote, en novembre 2008, du régime d'assurance-maladie pour les plus défavorisés (RAMED) représente un progrès en matière de protection sociale. Ce régime vise à couvrir 28 % de la population marocaine, soit 8,5 millions d'assurés, d'ici 2012. L'assurance-maladie obligatoire (AMO) a aussi été étendue et sera combinée avec le RAMED en vue de protéger environ 60 % de la population totale en 2010.

De nombreux défis se posent aujourd'hui au système de sécurité sociale et interpellent directement l'Etat: les nouvelles formes d'emploi, l'impact de l'évolution des structures démographiques, les ressources financières et le financement de la sécurité sociale, les conditions du travail et leurs

répercussions, la bonne gouvernance, l'offensive idéologique poussant à réduire les régimes de protection sociale à un filet de sécurité minimale pour les plus pauvres et des régimes plus avancés aux autres.

Une lacune importante caractérise le système marocain de sécurité sociale : la non prise en charge du chômage d'où la limite de ce droit.

2. Les programmes de promotion de l'emploi

Les programmes de promotion de l'emploi, dont la réalisation doit contribuer à une plus grande effectivité du droit au travail, sont articulés autour des variables déjà décrites telles qu'elles se dégagent du référentiel international.

Les assises nationales de l'emploi (2005) avaient en effet tracé les grands axes de la stratégie gouvernementale qui s'articulaient autour de deux domaines d'interventions. Premièrement, la mise en œuvre d'une politique économique génératrice de richesses et d'opportunités de l'emploi, et ce à travers le lancement de chantiers de développement et de modernisation. Le second axe visait l'appui à l'auto insertion, la promotion de l'emploi salarié et la dynamisation de la fonction d'intermédiation. Le programme de l'ANAPEC pour 2009 comprend ainsi la poursuite de la modernisation de l'Agence à travers l'amélioration et l'optimisation de sa représentation territoriale et le renforcement des capacités de ses ressources humaines, notamment par la mise en place des unités mobiles afin d'assurer un service de proximité au profit des demandeurs d'emploi.

Outre l'accélération du rythme d'exécution des réformes du système éducatif et de formation professionnelle pour lesquels des plans d'urgence ont été lancés en 2008 de façon à assurer une meilleure adéquation avec les demandes du marché de l'emploi et la modernisation des relations professionnelles consacrées en partie par le code du travail, ce sont toujours les mêmes axes qui structurent la politique de l'emploi à travers notamment les programmes Moukawalati, Idmaj et Taahil.

D'autres programmes ont été mis en œuvre dont notamment le programme de mise en conformité sociale qui permet entre autres de garantir un travail décent, le respect des obligations internationales, la transparence et la flexibilité en matière de normes de travail. L'objectif principal est de réduire le taux de chômage à 7 % à l'horizon 2012, à raison de 250 000 créations d'emploi par an. Un taux maintenu aux alentours de 9,7 % en 2008.

Toutes ces mesures, qui visent à exercer un effet positif sur le niveau de l'emploi (politique active de l'emploi) doivent être combinées avec les politiques passives qui cherchent à rendre le chômage socialement acceptable en assurant une garantie de revenu, ou en le réduisant par des incitations au retrait de la population active.

Le programme IDMAJ est entré en vigueur en juin 2006. Il a pour objectif de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes dans le milieu professionnel.

Depuis son lancement ce programme a réalisé 101571 insertions réparties comme suit selon les années :

Années	Nombre
2006	32880
2007	40160
2008	28531

Les contrats conclus dans le cadre ce programme sont dans leur quasi-totalité du contrat à durée déterminée. Les entreprises utilisent les jeunes pour une durée déterminée, ne stabilisant pas l'emploi, recourent à nouveaux recrutés temporaires et développent la précarité.

Le programme Taahil consiste en la dispense d'une formation contractualisée pour l'emploi d'une part et en une formation qualifiante d'autre part. Depuis son lancement jusqu'à juin 2008, le nombre de bénéficiaires de ce programme a atteint 1336.

Formation contractualisée pour l'emploi

Année	Actions réalisées ou en cours d'achèvement	Effectif bénéficiaire	Actions en cours de préparation	Effectif bénéficiaire
2007	439	6292	0	0
2008	28	1819	24	1336
Total	467	8111	24	1336

Source : ANAPEC

Quant à la formation qualifiante ou de reconversion, elle est réalisée ou en cours de réalisation dans le cadre de deux conventions signées avec l'OFPPPT et celles prévues dans le cadre d'appels à projets lancés dans les régions de l'Oriental et du Grand Casablanca.

Le nombre de jeunes diplômés bénéficiaires de cette formation qualifiante avec l'OFPPPT est de 5000 et celui dans le cadre de la convention cadre offshoring avec cet Office est de 9000.

Année	Actions réalisées ou en cours d'achèvement	Effectif bénéficiaire	Actions en cours de préparation	Effectif bénéficiaire
2007	8	225	0	0
2008	81	1216	126*	5000
Total	89	1841	126	5000

* actions à réaliser à partir de septembre 2008

Source : ANAPEC

Dans le cadre des appels à projets, 22155 jeunes ont bénéficié de cette formation.

Pour le programme Moukawalati qui constitue le premier dispositif intégré d'appui à la création des petites entreprises au Maroc, les ambitions premières ont été revues à la baisse depuis le début de l'année 2008. A fin juin 2008, ce programme a soutenu et a financé 1.051 projets qui ont généré 3.230 emplois. Les diagnostics opérés par l'ANAPEC ont fait ressortir les principales difficultés qui entravent le démarrage d'un maximum d'entreprises dans le cadre de ce programme. Plusieurs actions ont été prises permettant de fluidifier le processus et accélérer la mise en oeuvre du programme.

Les diagnostics opérés par l'ANAPEC d'une part, à travers un contact direct avec les porteurs de projets et d'autres parts, à travers des réunions entre les banques et les guichets Moukawalati, ont fait ressortir les difficultés rencontrées et ont identifié les principales raisons de la lourdeur, voire du non déblocage des avances de l'Etat et des prêts bancaires et par conséquent la création et le démarrage des entreprises. Un ensemble d'actions d'amélioration a été entrepris afin de permettre la création et le démarrage du maximum d'entreprises. (Source : Ministère des Finances).

La politique passive de l'emploi cherche, quant à elle, à rendre le chômage socialement acceptable en assurant une garantie de revenu, ou bien on s'efforce de le réduire par des incitations au retrait de la population active.

L'octroi d'une allocation de chômage est une des importantes prestations fournies par les systèmes de protection sociale dans les pays développés. Au Maroc l'allocation chômage n'est pas encore instituée en tant que prestation sociale fournie par la CNSS. Toutefois le code du travail prévoit dans l'article 59 deuxième alinéa que le salarié licencié « bénéficie également de l'indemnité de perte d'emploi ». Dans l'accord social du 30 avril 2003, il y a engagement des pouvoirs publics et des

partenaires sociaux de mettre en place cette indemnité de perte d'emploi.

Cette question fait l'objet du dialogue social pour la réalisation d'un consensus sur les taux des cotisations salariales et patronales mais les négociations n'ont toujours pas abouti.

Ainsi ce volet de la politique passive de l'emploi n'est pas encore intégré dans la politique publique marocaine d'emploi.

Par ailleurs, pour réduire l'effectif du personnel dans la fonction publique le gouvernement a institué par décret le départ volontaire des fonctionnaires moyennant une importante indemnité. Les entreprises recourent aux réductions des effectifs pour réduire les charges, rajeunir la main d'œuvre et employer les compétences et les performances et ce dans le cadre des politiques de flexibilité.

Les différents programmes de création de l'emploi ciblent les jeunes diplômés et excluent les autres catégories des demandeurs d'emplois d'où la discrimination entre les diplômés et les non qualifiés. Les emplois créés et les insertions réalisées ne sont pas toujours durables d'où la précarité de l'emploi des jeunes. Les emplois ne sont pas librement choisis et par conséquent ne répondent pas toujours aux attentes des jeunes diplômés.

Encadré 1

S'agissant de l'emploi, la structure du marché du travail au Maroc s'inscrit actuellement dans une étape marquée par de profondes transformations suite notamment à l'accroissement du nombre de nouveaux demandeurs d'emploi et à l'augmentation des demandes provenant de titulaires de diplômes du supérieur.

Ainsi, malgré des progrès sensibles qui ont permis de ramener le taux de chômage à moins de 10% au cours de ces deux dernières années, la population active âgée de 15 ans et plus suit toujours un trend haussier en enregistrant une hausse de 1,7% entre 2003 et 2007 suite notamment à l'arrivée massive des nouveaux entrants sur le marché du travail. De même, les tensions sur ce marché pourraient être exacerbées dans les années à venir en raison de l'arrivée d'un nombre important de diplômés de l'enseignement supérieur et de l'accroissement du taux de participation des femmes à la population active.

Ces mutations sont porteuses de défis majeurs. Ainsi, sans une nouvelle accélération de la croissance, l'économie marocaine ne pourra pas gérer cette aubaine démographique qui requiert la création d'emplois à la fois en plus grand nombre et mieux adaptés aux compétences disponibles.

Ces mutations constitueront, également, une opportunité pour mettre à profit l'élévation du niveau de compétence des ressources humaines et de leurs niveaux de formation en vue de stimuler les investissements et de gagner le pari relatif à l'amélioration de la compétitivité.

MEF, Rapport économique et financier, Projet de loi de finances pour l'année budgétaire 2009

L'implication des ONG Dans la réalisation du droit au travail

Dans la promotion des DESC, les ONG assument une mission essentielle, dans un rôle complémentaire à celui de l'Etat : information, sensibilisation, mobilisation, relais entre l'Etat et les citoyens,.... Les institutions nationales doivent s'acquitter de leurs obligations « *en collaboration avec d'autres mécanismes démocratiques chargés de la protection et de la promotion des Droits de l'Homme dont le gouvernement,ainsi que des organisations non gouvernementales et des organismes de la société civile, et avec des citoyens individuels* ».

Il est en effet « *fondamental d'établir et d'entretenir des contacts étroits avec les organisations non gouvernementales et la société civile car ces groupes s'occupent directement ou indirectement de la promotion et de la protection des droits de l'Homme* ». (Droits économiques, sociaux et culturels, Manuel destiné aux institutions des droits de l'Homme, HCNUDH, série formation professionnelle, n°12)

La réalisation du droit au travail est effectivement la résultante de l'ensemble des comportements et des décisions de tous les acteurs de la vie économique et sociale et à ce titre sa promotion exige une mobilisation générale et un engagement soutenu et solidaire de tous les acteurs concernés.

Parmi ces acteurs figurent naturellement les demandeurs d'emploi. Il est impératif en effet de leur donner de plus grandes possibilités d'expression aussi bien dans les organisations syndicales que dans les associations où ils se regroupent. Il faut rompre l'isolement et le silence. Ils n'ont pas en tant que salariés de procédés institutionnalisés d'expression. Il faut des relais, une forme de globalisation de l'expression, bref un ou des mécanismes appropriés de représentation des demandeurs d'emploi dans la société. Toute solution qui vise à réduire les demandeurs d'emploi au silence ou à entraver les formes d'expression légitimes risquent de conduire à des dérives.

Une étude consacrée à la place des demandeurs d'emploi dans la société montre bien que " *c'est la nature de la démocratie moderne ainsi que le rôle de l'Etat qui sont en jeu. Dès lors que les démocraties libérales majoritaires sont maintenant bien installées, c'est la question des minorités qui devient centrale. Comment faire en sorte que celles-ci ne soient pas oubliées par la majorité...comment concilier démocratie majoritaire et démocratie de respect des minorités dans la nouvelle économie- monde?*" (Voir Jean Baptiste de FOUCAULD, *une citoyenneté pour les chômeurs*, revue de droit social, juillet août 1992, 653 et sv.)

Au Maroc, en 2006, trois groupes de diplômés chômeurs signent un accord avec le Gouvernement. Les termes de l'accord prévoient leur intégration au sein de la fonction publique «*conformément aux dispositions juridiques et administratives fixées par le gouvernement pour l'accès à cette fonction*».

Les termes de cet accord, tels que rapportés par la presse, semblaient clairs: le gouvernement s'engageait à intégrer 865 diplômés chômeurs, qui, de leur côté, s'engageaient à «*mettre fin à toute forme de protestation ou de manifestation*». (L'économiste, Edition électronique du 7/9/2006 : Gouvernement diplômés chômeurs : un accord «révolution»?! Farid EL BACHA)

C'est le premier accord du genre dans l'histoire sociale et politique du Maroc et un accord probablement unique en son genre à travers le monde. Un gouvernement promet un traitement privilégié d'une catégorie de la population en quête d'emploi et exige d'elle, en contrepartie, des limitations à sa liberté d'expression.

Qualifiant l'évènement de véritable «révolution», certains y ont vu un signe de maturité des diplômés chômeurs qui ont finalement compris que l'on ne pouvait pas éternellement se contenter de revendiquer l'emploi dans la seule fonction publique...Maturité des diplômés chômeurs, peut-être... Maturité du gouvernement, aussi. Car depuis le début des années 1990, se cantonnant dans une position sécuritaire, le gouvernement a souvent répondu par l'indifférence et par des formes parfois brutales de dispersion du mouvement des diplômés chômeurs...

En s'engageant solennellement avec les groupes des représentants des diplômés chômeurs et en allant jusqu'à s'obliger dans des accords largement médiatisés, le gouvernement a affiché sa volonté de rompre avec la logique répressive, sécuritaire et de défiance au profit d'une logique de confiance, de dialogue et de reconnaissance... C'est probablement l'une des grandes avancées de cette « convention ».

Les chômeurs doivent en effet être accompagnés dans leurs initiatives vers l'emploi. Les chômeurs ne doivent ni rester seuls -car la solitude éloigne de l'emploi et aggrave le chômage-, ni constituer des structures informelles où toutes les dérives sont possibles- mais plutôt participer en tant qu'acteurs à leur réintégration dans la vie économique et sociale.

Le «droit au travail», fondement de la revendication des diplômés chômeurs et qui a abouti à la conclusion de l'accord, en sort renforcé.

En s'obligeant sur la base de revendications fondées sur le «droit au travail», le gouvernement confirme l'importance de ce droit comme source légitime et légale de revendication impliquant des obligations concrètes à la charge de l'Etat dont notamment la reconnaissance du mouvement associatif de défense et de revendication du droit au travail.

Les indicateurs du droit au travail décent

La promotion des DESC impose un mode de gouvernance efficient qui, à partir d'indicateurs pertinents qui s'appuient sur le Pacte et les observations générales du comité, permet de mesurer le degré d'engagement des Etats dans leur réalisation surtout lorsque les droits développent des obligations de résultat (droit à un logement suffisant, à une nourriture suffisante, à la santé notamment).

La mise en place d'indicateurs pragmatiques, les plus précis possibles sur la base des standards internationaux, et à partir des attentes des populations et des priorités, permet à l'Etat de s'engager plus utilement dans une démarche de progressivité et d'être interpellé sur les obligations non exécutées.

(DESC, manuel destiné aux institutions nationales des droits de l'Homme, HCNUDH série sur la formation professionnelle, n°12).

S'agissant du droit au travail, l'Etat n'a pas fixé d'indicateurs précis sur la base desquels il serait possible d'apprécier le degré de satisfaction et de réalisation ainsi que les actions restant à engager et à concrétiser. Il se contente souvent de fixer des objectifs généraux se fondant traditionnellement sur les nouvelles opportunités d'emploi à créer, la diminution du taux de chômage, le nombre d'entreprises à créer, les postes budgétaires à créer... De plus, le droit au travail n'est que très rarement été envisagé en tant que DESC dans les prévisions des gouvernements qui se sont succédés.

Souvent aussi les prévisions sont revues à la baisse sans qu'une réflexion approfondie se soit engagée sur le pourquoi des résultats finalement atteints, des blocages rencontrés et des propositions concrètes retenues pour les dépasser.

L'objectif de l'actuel gouvernement était ainsi de générer plus de 250.000 nouvelles opportunités d'emploi par an, afin de diminuer le taux de chômage à 7 % à l'horizon 2012. Pour y parvenir l'Etat devait poursuivre ses efforts pour concrétiser les recommandations des « initiatives d'emploi », relatives aux programmes « Idmaj », « Taahil », et « Moukawalati », et le soutien et l'accompagnement des entreprises. La promotion de la création des petites entreprises par le biais de l'adaptation du programme « Moukawalati » à l'environnement et aux besoins du tissu économique national est ainsi envisagé sans

référence à des indicateurs qualitatifs et quantitatifs précis.

Le Bureau international du travail s'efforce de mettre en place des indicateurs de travail décent et reconnaît qu' « étant donné les nombreux aspects de la notion de travail décent, la progression vers la réalisation de cet objectif ne peut se mesurer uniquement au moyen d'indicateurs quantitatifs types. Pour utiliser ces indicateurs afin d'évaluer les progrès accomplis, il faut connaître le contexte de ces progrès. Par conséquent, des indicateurs quantitatifs, de par leur nature, ne peuvent pas de rendre compte dûment du caractère ample et nécessairement qualitatif de beaucoup d'aspects du travail décent. Certains, comme l'emploi, les salaires, la durée du travail et la sécurité sociale, se prêtent plus facilement à une mesure statistique, tandis que d'autres, comme le dialogue social, le fonctionnement des marchés du travail et l'application des normes internationales du travail, réclament d'autres méthodologies pour aboutir à des mesures objectives ».

Quatre dimensions du droit au travail sont ainsi généralement retenus et à partir desquels des indicateurs pertinents peuvent être élaborés: l'emploi, la protection sociale, les droits des travailleurs et le dialogue social.

Le droit au travail Et la promotion du genre

La promotion de l'égalité entre les sexes constitue un enjeu capital dans toute politique de développement. Elle implique l'accès des femmes au même titre et dans les mêmes conditions que les hommes aux droits politiques, économiques et sociaux. Elle renvoie également à une

participation équitable des deux sexes dans la prise de décision et un accès égal aux ressources.

Cette question était constamment au cœur des préoccupations des organisations internationales oeuvrant dans le domaine des Droits de l'Homme. A ce titre, il convient de rappeler les principaux instruments et événement ayant consacré ce principe :

- la convention internationale sur les droits politiques des femmes de 1977 ;
- la convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de 1979 ;
- la conférence de Pékin en 1995 ;
- le sommet du millénaire de l'ONU dont les objectifs consistent à la réduction des inégalités entre les sexes et l'abolition de toutes les dispositions juridiques discriminatoires.

Le principe de l'égalité entre les sexes est certes prescrit et recommandé par les chartes et les pactes internationaux traitant des Droits de l'Homme. Néanmoins, l'impact d'une politique basée sur l'égalité des sexes sur la croissance économique et la réduction de la pauvreté a été démontré dans plusieurs expériences étrangères.

Au Maroc, l'égalité des sexes continue à susciter les débats et fait toujours l'objet de revendications d'une société civile en pleine mouvance. En fait, la libéralisation économique a eu un impact considérable sur l'intégration des femmes dans le marché du travail, et particulièrement dans les secteurs de l'agroalimentaire, du textile et de l'électronique ...

Ces changements requièrent la reconnaissance des contributions respectives de l'homme et de la femme dans le processus du développement, et la redéfinition de leurs rôles à la lumière des évolutions économiques, politiques et sociales que connaît le Maroc.

Situer le droit au travail dans une approche genre requiert l'étude de cinq aspects essentiels :

- les normes internationales du travail et la promotion du genre ;
- le code du travail et l'égalité entre les sexes ;
- l'effectivité de l'égalité entre les sexes dans l'emploi et la profession ;
- l'inspection du travail et l'égalité entre les sexes ;
- la coopération technique internationale et la promotion du genre.

Les normes internationales du travail et la promotion du genre

Le concept du genre se rapporte aux rôles différents assignés aux femmes et aux hommes dans la société. Ces rôles sont modifiables et évolutifs. La différence des rôles est le résultat de croyances sociales et culturelles préétablies qui attribuent aux hommes et aux femmes des rôles déterminés, et qui impose une ségrégation renforcée par les stéréotypes et les préjugés.

La promotion du genre consiste à intégrer les préoccupations des hommes et des femmes dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes sociaux, économiques et politiques, tout en prenant en compte les besoins spécifiques de chacun.

Dans le cadre de son objectif majeur consistant à promouvoir la justice sociale, L'OIT a fait de la promotion de l'égalité au travail entre les sexes et la lutte contre la discrimination, un soubassement de son action normative.

A cet effet, deux principales conventions ont été adoptées, elles relèvent des huit conventions fondamentales de l'OIT :

- la convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, adoptée en 1951 : elle prône l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.
- la convention n° 111 sur la discrimination emploi et profession, adoptée en 1958 : elle vise la suppression de toute discrimination fondée sur différents critères, dont le sexe dans l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et à certaines professions spécifiques.

En outre, l'action normative de l'OIT a également porté sur les besoins spécifiques des femmes et leurs conditions de travail (La convention n° 183 sur la protection de la maternité, adoptée en 2000 et la convention n° 89 sur le travail de nuit des femmes, adoptée en 1948).

La vision de l'OIT a par ailleurs progressé vers un traitement égal aux femmes et aux hommes, même, au niveau des mesures protectrices d'où l'adoption, en 1981, de la convention n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales et la convention n° 171 sur le travail de nuit en 1990.

Le code du travail et l'égalité entre les sexes

Le principe de l'égalité des chances prodigué par l'OIT a fortement imprégné les dispositions du Code du travail à travers un ensemble de mesures :

L'interdiction de toute forme de discrimination, y compris celle fondée sur le sexe, ayant pour effet de violer ou d'altérer le principe d'égalité des chances ou de traitement sur un pied d'égalité en matière d'emploi ou d'exercice d'une profession, notamment, en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, le salaire, l'avancement, l'octroi des avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le licenciement (Article 9) ;

Cette contravention est passible d'une amende allant de 15.000 à 30.000 dirhams, et en cas de récidive, l'amende précitée est portée au double (Article 12).

Le droit de la femme, mariée ou non, d'adhérer à un syndicat professionnel et de participer à son administration et à sa gestion (Article 9 du code du travail) ;

L'interdiction de toute discrimination relative au salaire entre les deux sexes pour un travail de valeur égale (Article 346) ;

L'interdiction de l'harcèlement sexuel considéré comme une faute grave de l'employeur (Article 40).

Des mesures spéciales sont également prévues dans le Code du travail en vue d'améliorer les conditions du travail des femmes. Elles tiennent compte des besoins spécifiques des femmes d'une part, et d'autre part de leur rôle de reproduction considérée désormais comme une fonction sociale qui ne doit pas restreindre les perspectives d'évolution des femmes au travail. Ces principales dispositions sont :

- ✓ l'interdiction de l'emploi des femmes dans les travaux dangereux (Article 181) ;
- ✓ l'instauration de conditions particulières pour le travail de nuit des femmes (Article 172) ;
- ✓ l'élévation du congé de la maternité de 12 à 14 semaines (Article 152) ;
- ✓ l'interdiction d'employer les femmes en couches dans les sept semaines suivant l'accouchement (Article 153) ;
- ✓ le droit pour la salariée en couches de suspendre son contrat de travail et étendre la durée de son absence à 22 semaines suite à une maladie imputée à la grossesse ou l'accouchement (Article 154) ;
- ✓ la possibilité pour la femme enceinte de quitter son travail sans préavis (Article 158) ;
- ✓ le droit de la mère salariée, à un repos spécial d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi, rémunéré comme temps de travail pour allaiter son enfant (Article 161).

L'effectivité de l'égalité entre les sexes dans l'emploi et la profession

Parallèlement aux réformes législatives introduites dans le cadre du Code du travail, une stratégie nationale pour l'équité et l'égalité entre les sexes a été mise en place. Elle repose sur l'introduction de l'approche genre dans les programmes et politiques de développement. Cette stratégie est axée sur cinq niveaux d'intervention :

1. les droits civils ;
2. la représentativité et la prise de décision ;
3. les droits économiques et sociaux ;
4. les comportements individuels et collectifs ;
5. la consécration des valeurs de l'équité dans les institutions et les politiques.

Elle porte également sur l'appui aux petites et micro entreprises, l'octroi de prêts aux jeunes promoteurs, l'exécution de projets au profit des femmes en vue d'accroître leurs compétences, et l'encouragement des activités génératrices de revenus.

En outre, l'approche genre a été introduite au niveau de la politique d'enseignement et de formation permettant d'accroître l'accès des filles à l'école.

Toutefois, les disparités entre les sexes en matière d'emploi et de travail demeurent importantes. Le marché de l'emploi reste encore marqué par la prédominance masculine et le taux de chômage est toujours plus élevé chez les femmes. Les principales causes étant :

- ✓ les perceptions culturelles des rôles de la femme dans la société, il en résulte que certains secteurs d'activité sont presque exclusifs aux hommes ;
- ✓ le faible niveau de création de l'emploi en général ;
- ✓ le faible niveau d'instruction ;

Quant au niveau du travail, les discriminations subies par les femmes se rapportent fréquemment à l'inégalité des chances au niveau :

- ✓ du recrutement ;
- ✓ des salaires ;
- ✓ de la formation continue ;
- ✓ de la promotion.

Ces discriminations sont imputées généralement à la non valorisation du travail féminin, dont les origines résident dans :

- l'existence de stéréotypes et préjugés qui influencent les conditions de recrutement, de travail et de promotion ;
- les difficultés relatives à la conciliation entre les obligations familiales et les engagements professionnels ;
- la réticence des femmes à l'adhésion aux syndicats pour revendiquer des droits ou dénoncer la discrimination.

L'inspection du travail et l'égalité entre les sexes

L'inspection du travail a pour mission essentielle de veiller à l'application des dispositions de la législation du travail à travers les moyens de contrôle prévus par la loi notamment la constatation des infractions à la législation du travail et la rédaction de procès verbaux.

Les infractions relevées par les agents chargés de l'inspection du travail en matière d'inégalité professionnelle portent généralement sur :

- la discrimination au niveau des salaires pour un travail de valeur égale ;
- le non paiement des heures supplémentaires aux travailleuses ;
- le licenciement des salariées pour la grossesse ;

- l'absence de la chambre d'allaitement prévue dans le cadre du code du travail.

Toutefois, l'intervention des inspecteurs du travail en la matière est heurtée à une série d'obstacles :

- l'existence d'une discrimination déguisée difficile à constater par l'inspecteur du travail dans les registres et documents tenues par les entreprises (non déclaration de jours travaillés auprès de la CNSS, non prise en compte des heures supplémentaires dans le bulletin de paie...).
- l'interrogatoire effectué par l'inspecteur du travail auprès des salariées sur les questions relatives à leurs conditions de travail peut s'avérer inefficace : crainte de subir des sanctions disciplinaires ou d'être congédiée.
- les ségrégations professionnelles et la discrimination au niveau de la promotion ne peuvent faire l'objet d'un contrôle direct par l'inspecteur du travail. En fait, le caractère subjectif des appréciations des supérieurs hiérarchiques ne peut être jugé par l'inspecteur du travail.
- les procès verbaux dressés par les inspecteurs du travail n'ont pas d'effet immédiat du fait que les sanctions prévues par la loi sont rendues par les tribunaux.

Toutefois, et dans le cadre de son rôle de conseiller de l'entreprise, l'inspecteur du travail est habilité à fournir des informations sur les dispositions juridiques relatives à l'égalité au travail et les risques de sanction encourus en cas d'infraction. Il peut également sensibiliser les employeurs sur les bienfaits de l'égalité et son impact sur la paix sociale et la productivité de l'entreprise.

La coopération technique internationale et la promotion du genre

Faisant de la promotion du genre un droit fondamental et un pilier de son action, l'OIT a mis en place un ensemble de programmes de coopération technique visant à réduire les inégalités au travail dans les pays membres. Il s'agit, en l'occurrence, du programme pilote sur le travail décent.

C'est un programme dicté par la nouvelle conception du travail décent, adoptée au sien de l'OIT et qui regroupe les différentes facettes d'un travail digne et approprié à savoir « *la possibilité d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité au travail et la protection sociale, l'amélioration des perspectives de développement personnel et d'intégration sociale, la liberté de s'organiser et de participer à la prise des décisions, l'égalité de chances et de traitement* ».

Au Maroc, ce programme a ciblé le secteur du textile et de l'habillement, un secteur qui emploie une main d'œuvre féminine intense et qui présente une forte discrimination en matière des conditions de

travail. Il a été choisi, suite aux consultations avec l'administration du travail et les partenaires sociaux, en tant que champ d'expérience pilote.

L'objectif dudit programme étant de renforcer la compétitivité et la productivité des entreprises par l'amélioration de leur gestion sociale.

Un plan d'action fut adopté en 2003, comprenant les principaux volets suivants :

- la promotion du dialogue social et de la négociation collective;
- l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise ;
- la réduction de la conflictualité ;
- la promotion des droits fondamentaux des travailleurs ;
- la mise à niveau sociale de l'entreprise ;
- la formation professionnelle et l'apprentissage.

Le projet du renforcement des relations professionnelles (USDOL/ BIT/ Maroc)

Le projet du renforcement des relations professionnelles (USDOL/ BIT/ Maroc) mis en oeuvre par le ministère de l'emploi depuis mai 2003, en collaboration avec le département américain du travail et le BIT dans le but d'assurer le suivi et de promouvoir l'application de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux des travailleurs. Dans le cadre dudit projet, une série d'activités liées à la question du genre a été menée :

- organiser une session de formation sur le Code du travail et plus précisément sur les dispositions relatives aux travailleuses, du 2 au 4 décembre 2005 au profit d'un groupe de 22 femmes membres de « l'alliance pour les droits des travailleuses » et ce dans le cadre d'un partenariat avec OXFAM ;
- inciter les partenaires du projet à proposer des femmes pour participer aux différentes activités et fixer un objectif d'au moins 30% de participation féminine ainsi ce taux a atteint 26% dans les activités de formation organisées par le projet au profit des syndicalistes au titre de l'année 2007 ;
- piloter un programme de promotion de l'égalité en emploi en entreprise qui consiste à appuyer 6 entreprises marocaines ayant choisi volontairement d'améliorer leurs politiques et pratiques de gestion des ressources humaines pour favoriser l'égalité en emploi entre femmes et hommes. Ce programme s'est décliné en plusieurs actions :
 - examiner la situation des travailleuses dans les entreprises participantes sous l'angle de l'égalité ;
 - présenter à la direction de l'entreprise, les constats effectués et recommandations proposées ;

- accompagner les entreprises intéressées, parmi les 6 entreprises participantes, dans la conception et la mise en œuvre d'un plan d'action en faveur d'une plus grande égalité ;
- élaborer un guide de bonnes pratiques pour promouvoir l'égalité professionnelle dans les entreprises. Ce guide sera publié et diffusé auprès des entreprises, des associations et des organisations professionnelles et syndicales ;
- organiser deux séminaires sur les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle et d'équité salariale au profit des représentants d'entreprises, d'associations, d'organisations professionnelles et syndicales et d'administrations. Ces séminaires ont lieu à Casablanca les 21 et 22 novembre 2007.

Encadré 2

Au Maroc, l'écart relatif au taux d'activité entre les deux sexes est important. Cet écart s'explique par le nombre élevé des femmes inactives liées essentiellement à des facteurs socioculturels et à la non prise en compte du travail de la femme au foyer. L'écart d'activité homme-femme augmente pour la tranche d'âge 25-44 ans. Ceci pourrait s'expliquer par la tendance des femmes à retourner à l'inactivité pour s'occuper de leurs foyers conjugaux. Selon une étude réalisée en 2004, une fille diplômée de la formation professionnelle sur cinq quitte le marché du travail au bout de 49 mois. Dans trois cas sur quatre, les filles ne cherchent plus à travailler pour s'occuper de leurs foyers conjugaux.

.....
Au niveau national, le taux d'emploi s'est élevé à 46% en 2007 contre 46,3% en 2006. Ce taux dissimule des disparités selon le sexe, le milieu de résidence, l'âge ou encore le niveau de formation. Ce taux montre un inégal accès de la femme à l'activité économique. Par ailleurs, les femmes ont tendance à occuper des postes moins qualifiés et mal rémunérés et ont un accès limité aux postes de responsabilité. Cette situation s'explique par le taux d'emploi qui a marqué en 2006 une augmentation de l'ordre de 1,2 point pour les hommes alors qu'il a quasiment stagné pour les femmes (-0...1 point).

.....D'autres blocages apparaissent notamment par l'existence d'une part importante de femmes travaillant dans le secteur informel, dépourvues de toute protection sociale; la concentration des femmes dans des métiers peu valorisants et leur accès limité aux postes de responsabilité; l'accès inéquitable des femmes à la formation continue, ce qui se répercute sur leurs perspectives de promotion et le faible taux de syndicalisation des femmes. Cette situation s'explique par la persistance de préjugés et stéréotypes qui influencent les conditions de recrutement et de la promotion des femmes; les difficultés relatives à la conciliation entre les obligations familiales et les engagements professionnels; la réticence des femmes à l'adhésion aux syndicats pour revendiquer des droits ou dénoncer la discrimination et l'ignorance des droits due à l'analphabétisme et au faible taux d'encadrement des femmes.

MEF, Dossier genre, Site Web du Ministère.

L'impact du statut avancé sur Le droit au travail

L'impact du statut avancé accordé au Maroc dans le cadre de ses relations avec l'Union Européenne pose la question plus générale de

l'aptitude de l'économie marocaine à relever les défis du libre-échange. Le Statut avancé devant, pour sa part, se traduire par un raffermissement de la coopération politique entre le Maroc et l'Union européenne en vue d'une plus grande prise en compte des priorités stratégiques respectives, par une intégration progressive du Maroc au marché intérieur de l'UE avec notamment un soutien financier approprié et en phase avec l'ampleur et le caractère ambitieux de cette nouvelle évolution. Le Statut avancé a également pour vocation une plus grande implication des entités territoriales, des acteurs économiques et des partenaires sociaux des deux parties dans l'objectif de promouvoir les synergies entre ces intervenants et de concrétiser l'appropriation commune de ce partenariat.

Le Statut avancé, dans sa dimension économique et financière, devrait permettre, à terme, la mise en place d'un espace économique commun, entre l'UE et le Maroc, caractérisé par une intégration poussée de l'économie marocaine à celle de l'UE et s'inspirant des normes qui régissent l'espace économique européen.

Cette intégration constitue un objectif ambitieux qui doit être atteint à travers un processus graduel et séquencé, basé sur la reprise progressive de l'acquis communautaire de l'UE. Elle doit contribuer à stimuler les réformes structurelles, développer la croissance économique au Maroc et en même temps à réduire la pauvreté et développer l'emploi et la cohésion sociale.

Plusieurs approches ont été développées pour l'analyse de cet impact en termes d'emploi et de chômage et les conclusions sont différenciées selon le modèle d'analyse retenu et l'approche valorisée (sectorielle, territoriale...)

Le risque d'une aggravation du chômage est réel au regard des handicaps existants: insuffisante productivité de la main d'oeuvre, coûts élevés de l'énergie, des transports et des terrains industriels, faible intégration des industries au sein des filières économiques, secteur informel... Autant de facteurs qui pèsent sur la compétitivité des entreprises.

Globalement il est admis que la libéralisation des échanges et la croissance des exportations ne pourraient avoir d'effets positifs sur l'emploi que dans le cadre d'une flexibilité accrue du marché du travail qui réduirait les coûts supportés par les entreprises. Une telle flexibilité, en l'absence de filets sociaux pertinents, risque d'aggraver la précarité et de compromettre la sécurité de l'emploi et du droit au travail.

On a même estimé qu'il faudrait s'attendre à la disparition d'une partie importante du tissu économique d'autant que les entreprises industrielles faiblement orientées vers le marché extérieur (taux d'exportation de la

production inférieure à 10%) représentent 62% des établissements en 1995, 40% des effectifs employés, et plus de la moitié de la valeur ajoutée.

(Direction des études et des prévisions financières, « L'économie marocaine face au défi du libre échange » Avril 1997)

La crise économique internationale peut de surcroît nuire à certains secteurs économiques clés (immobilier, tourisme et exportations) et aggraver les impacts sur l'emploi. (voir encadré)

Encadré 3

La crise économique internationale peut nuire à certains secteurs économiques clés au Maroc en 2009, tels que l'immobilier de vacances, le tourisme et les exportations. La croissance des exportations sera également freinée par la concurrence des pays à bas salaires. La récession en Europe, où travaille l'équivalent de 20 % de la main-d'œuvre marocaine, pourrait influencer sur la consommation des ménages au Maroc: en effet, le nombre d'emplois d'expatriés marocains en Europe diminue, de même que le niveau des transferts de fonds. Il est probable également que les investissements étrangers aient à souffrir du ralentissement économique en Europe bien que le Maroc puisse trouver son avantage si des entreprises européennes y délocalisent leur activité afin de réduire leurs coûts. Il est aussi probable que les volumes d'investissements directs étrangers soient touchés parce que les entreprises européennes pourraient décider de reporter leurs investissements en raison de la pénurie de liquidité sur les marchés financiers.

Extrait du Document de travail des services de la commission accompagnant la communication de la commission au Parlement européen et au conseil, Mise en œuvre de la politique européenne de voisinage en 2008, Rapport de Suivi Maroc.

C'est pourquoi il est suggéré que le Maroc s'attelle à réaliser l'essentiel de «l'offre compétitive» en investissant dans des secteurs nouveaux, ce qui rendrait nécessaire le développement de l'intelligence économique. La reconversion compétitive de l'économie marocaine suppose la mise en œuvre de programmes publics conséquents en matière d'infrastructure et de formation. L'acquisition d'une capacité compétitive en terme de capital humain devra s'accompagner d'une meilleure réallocation des facteurs de production et notamment le travail pour optimiser les gains dus au libre échange. (Extrait Document Ministère des Finances, site web)

Les risques peuvent cependant devenir une chance à moyen terme si le pays consolide sa préparation au défi de la libéralisation des échanges et son ancrage à l'Europe. En signant tous ces accords, les pouvoirs publics ont jugé que le libre-échange était une étape capitale pour le renouveau tant attendu de l'économie. Ils affirment aussi par la même occasion que cette étape, qui repose principalement sur une ouverture plus large sur l'extérieur, un commerce intérieur et extérieur plus libre, à côté d'une

plus grande concurrence, est une stimulation nécessaire de l'économie. Le processus est donc irréversible.

D'ores et déjà, les risques d'impact aggravés du statut avancé sur l'emploi et le droit au travail dans ses multiples dimensions a conduit l'UE à renforcer le dialogue et la coopération en matière d'emploi, de travail décent et d'affaires sociales, notamment dans les domaines suivants : égalité des genres, adaptation des qualifications compte tenu de l'évolution du marché du travail et de la mondialisation de l'économie, travail des enfants. Cette coopération devrait également soutenir la mise en place d'un cadre institutionnel des politiques du marché du travail en vue de développer la politique de l'emploi et les politiques sociales (protection sociale, dialogue social) au Maroc tenant compte des grandes lignes de la stratégie européenne de l'emploi. Une attention particulière devrait être donnée au développement des mesures actives de l'emploi, des services publics de l'emploi et de l'observation du marché du travail, à l'investissement dans le capital humain et l'employabilité, à la protection et l'inclusion sociales, au droit du travail et aux relations professionnelles dans le monde du travail.

La conférence ministérielle Euro Med sur l'emploi à Marrakech en novembre 2008 a été l'occasion d'examiner divers aspects du développement humain et d'avancer sur des propositions concrètes visant à promouvoir la création d'emplois, la modernisation des marchés du travail et le travail décent, selon l'approche de l'Organisation Internationale du Travail. Les ministres ont également échangé sur les moyens et outils à mettre en place pour doter le projet euro méditerranéen d'une dimension sociale. Deux thématiques étaient plus particulièrement au cœur des échanges :

- le développement de l'emploi, notamment pour les femmes et les jeunes, grâce, en particulier, à l'aide à la création d'entreprise et à l'auto emploi ;
- le développement de la formation professionnelle et d'initiatives pour promouvoir le travail décent conformément à l'agenda de l'Organisation Internationale du Travail pour le travail décent.

Le renforcement du dialogue et de la coopération en matière d'emploi et de travail décent n'étant d'ailleurs qu'un aspect d'une série d'actions complémentaires : rapprochement du cadre législatif du Maroc à l'acquis communautaire, conclusion d'un accord de libre échange global et approfondi, coopération économique et sociale et adhésion du Maroc aux réseaux transeuropéens et coopération sectorielle. (V. groupe de travail, document conjoint UE-Maroc sur le renforcement des relations bilatérales/ Statut avancé).

Il s'agit concrètement de mettre en œuvre des articles 69 et 72 de l'accord d'association et rapprocher la législation marocaine des normes et

pratiques de l'UE dans le domaine social et celui de l'emploi. Cela se traduit notamment par le dialogue sur l'emploi et la politique sociale en vue de développer l'analyse commune de la situation et d'identifier les défis et mesures possibles (dialogue social, droit du travail, égalité entre femmes et hommes, santé et sécurité au travail, politique d'emploi, protection et inclusion sociales).

Cela se traduit en outre par la coopération en matière de régimes de sécurité sociale (échange d'expériences, appui à la réforme et à la mise en œuvre des systèmes de protection sociale, le régime des retraites et l'appui à la mise en œuvre des nouvelles dispositions du Code du travail.

Recommandations

- Veiller à une plus grande participation des partenaires économiques et sociaux et leur implication effective dans la conception et la mise en œuvre de la politique de l'emploi.
- Promouvoir le dialogue social.
- Contribuer à la mise à niveau des représentants du personnel.
- Promouvoir le droit conventionnel.
- Veiller à une plus grande effectivité du code du travail.
- Soutenir le mouvement associatif de promotion du droit au travail.
- Fixer des indicateurs pertinents du travail décent.
- Veiller à la pertinence et à la crédibilité des statistiques en matière d'emploi notamment.
- Adopter une gouvernance plus efficiente dans la concrétisation du droit au travail (suivi, évaluation, impact des politiques suivies...).
- Parachever le processus de ratification des normes internationales et leur incorporation en droit interne.

- Dynamiser les structures de promotion de l'emploi au niveau régional.
- Dynamiser l'action de l'ANAPEC.
- Accorder un plus grand intérêt à l'emploi non qualifié, au monde rural, aux jeunes diplômés et aux personnes vulnérables.
- Sensibiliser quant à l'importance du droit au travail en tant que DESC.
- Lever les entraves à l'auto insertion.
- Envisager un statut spécifique efficient au jeune promoteur.
- Encourager l'investissement créateur d'emplois.
- Accélérer la mise en place du Conseil économique et social.
- Veiller à établir régulièrement des bilans d'étape des programmes d'emploi.
- Adopter et développer des politiques et des programmes complets et concertés d'orientation et de formation professionnelles, qui tiennent compte des besoins en matière d'emploi et des données économiques, sociales et culturelles.
- Dresser un bilan du micro crédit et des perspectives de son évolution.
- Mettre en place des instruments efficaces de suivi du marché de l'emploi.
- Dynamiser, en concertation avec les partenaires sociaux, les axes de collaboration Maroc Europe induits par l'accord d'association et le statut avancé notamment ceux ayant un impact sur l'emploi.
- Mettre en place une structure de veille de l'impact du statut avancé sur l'emploi et le droit au travail.
- Impliquer les partenaires économiques et sociaux dans la mise en œuvre des plans d'urgence des secteurs de l'éducation et de la formation professionnelle et veiller à analyser leur impact sur l'emploi, notamment des jeunes diplômés.
- Réfléchir à des modes de représentation institutionnels de demandeurs d'emploi.
- Concrétiser les dispositions du code du travail relatives à l'indemnité pour perte d'emploi et au droit, pour les salariés, de bénéficier des programmes de lutte contre l'analphabétisme et de formation continue.
- Donner à l'approche genre toute son importance et veiller à sa concrétisation par l'adoption d'une politique appropriée.
- Nécessité d'établir des mesures spéciales en direction des populations vulnérables (jeunes travailleurs, personnes handicapées, chômeurs de longue durée, ...).
- Encourager et aider les personnes à développer et à utiliser leurs aptitudes professionnelles dans leur propre intérêt et conformément à leurs aspirations.

- Adopter des mesures, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, pour créer et développer une culture d'entreprise qui favorise les initiatives, la création d'entreprises, la productivité, la sensibilisation à l'environnement, la qualité, de bonnes relations professionnelles, ainsi que des pratiques sociales adéquates et équitables.
- Œuvrer à l'amélioration du climat des affaires.

ANNEXES

ANNEXE N°1

Dahir n° 1-03-194 du 14 rejab 1424 (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail.

Préambule

Conformément aux Discours de Sa Majesté le Roi Mohammed VI que Dieu le glorifie aux termes desquels :

"..... Nous incitons le gouvernement et le Parlement à accélérer le processus d'adoption d'un code de travail moderne favorisant l'investissement et l'emploi, nous appelons également tous les partenaires sociaux à instaurer une paix sociale qui constitue l'un des facteurs de confiance et d'incitation à l'investissement."

"..... Mais nous ne pourrions fournir de l'emploi aux larges franges de notre jeunesse qu'en réalisant le développement économique nécessaire, lequel reste tributaire de l'incitation à l'investissement, oui l'investissement, toujours l'investissement. Je continuerai à oeuvrer avec détermination pour en démanteler les entraves, jusqu'à ce que le Maroc devienne, avec l'aide de Dieu, un grand chantier de production, générateur de richesse. ... Toutefois, la réalisation de cet objectif passe par le respect des règles de bonne gouvernance de la chose publique, la mise en oeuvre rapide et en profondeur, de réformes administratives, judiciaires, fiscales et financières, le développement rural et la mise à niveau des entreprises - en mettant l'accent sur les secteurs où nous disposons d'atouts et bénéficions d'un avantage en termes de compétitivité et de productivité... Nous insistons, en outre, sur la nécessité d'adopter la loi organique relative à la grève, ainsi qu'un Code de travail moderne, permettant à l'investisseur, autant qu'au travailleur, de connaître, à l'avance, leurs droits et obligations respectifs, et ce dans le cadre d'un contrat social global de solidarité."

Convaincu que le travail est un moyen essentiel pour le développement du pays, la préservation de la dignité de l'homme et l'amélioration de son niveau de vie ainsi que pour la réalisation des conditions favorables à sa stabilité familiale et à son progrès social ;

Conscient que chaque personne a le droit de bénéficier des services publics gratuits en matière d'emploi, ainsi que le droit à un emploi adapté à son état de santé, à ses qualifications et ses aptitudes, et de choisir en toute liberté l'exercice d'un emploi ou toute activité non interdite par la loi ;

Considérant la nécessité de mise à niveau de l'économie nationale qui figure parmi les choix économiques du Maroc, qui est tributaire d'un intérêt plus accentué pour les petites et moyennes entreprises constituant la majeure partie du tissu économique et dont le rôle important notamment dans la création d'emploi n'est plus à démontrer ;

Considérant que l'entreprise moderne constitue une cellule économique et sociale jouissant du droit de la propriété privée et tenue au respect des personnes qui y travaillent et à la garantie de leurs droits individuels et collectifs, et qu'elle oeuvre à la réalisation du progrès social et économique, participant ainsi à la création de richesse nationale, et par conséquent, de nouveaux postes d'emploi ;

Conscient des bienfaits de l'écoute, de la concertation et du dialogue en ce qui concerne la modernisation de l'espace des relations sociales au sein de l'entreprise et dans le domaine du travail, ce qui nécessite l'adoption de nouveaux moyens de communication entre les partenaires économiques et sociaux prenant en considération les contraintes dont souffre l'entreprise en ce qui concerne les législations comparées et les exigences de compétitivité, et ce pour servir l'investissement et la production afin de parvenir à une économie forte et capable de concurrence et de faire face aux défis de la mondialisation et d'accompagner la mise à niveau économique et sociale ;

Afin de consolider les mécanismes de dialogue et de conciliation lors des procédures de règlement des conflits du travail individuels et collectifs avec la prise en considération des usages, principes de justice et d'équité dans la profession ;

Vu le rôle essentiel des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés, en tant que parties actives dans le développement de l'économie nationale, ce qui nécessite de leur accorder l'intérêt qu'elles méritent, et notamment à travers la négociation collective, qui constitue l'un des droits essentiels, et ce, dans un cadre organisé, régulier, obligatoire et revêtu d'un caractère institutionnel. Cette négociation doit être menée à tous les niveaux pour qu'elle participe à produire des effets positifs sur les relations sociales au sein de l'entreprise et dans le domaine du travail ;

Visant à renforcer les capacités contractuelles des partenaires sociaux afin de promouvoir les conventions collectives du travail, de mettre en valeur leur rôle et la position desdits partenaires sociaux, en consécration du principe de l'entreprise et du syndicat citoyens, ce qui permettra l'amélioration des conditions du travail et de son environnement et la garantie de la santé et de la sécurité sur les lieux du travail ;

Tenant au respect des droits et libertés garanties par la Constitution dans le domaine du travail, en plus des principes des droits de l'Homme tels qu'ils sont universellement reconnus, ainsi que des conventions de l'organisation internationale du travail ratifiées par le Maroc, notamment celles concernant la liberté du travail et l'exercice de l'activité syndicale, le droit à l'organisation et à la négociation, le droit à l'initiative et à la propriété et la protection de la femme et de l'enfant.

Visant à renforcer la culture ouvrière en communiquant aux salariés par tous les moyens, et par le biais de leurs représentants, toutes les informations et données susceptibles de participer à l'amélioration de leur situation, de rehausser leur qualification et de promouvoir l'entreprise.

Le présent Code de travail vient à un moment où le Maroc déploie tous ses efforts pour réussir les chantiers de la mise à niveau économique et sociale afin de répondre aux paris du développement et de relever les défis de la mondialisation et de la concurrence, ainsi que pour favoriser l'investissement national et étranger dans le secteur privé, en raison du rôle important qu'il est appelé à jouer dans l'édification d'une économie moderne.

Le présent Code de travail a été élaboré avec la participation des opérateurs économiques et sociaux qui sont profondément convaincus du rôle qu'ils doivent jouer pour garantir un climat propice pour les relations dans le monde du travail, et ce pour s'inscrire dans le contexte du discours de Sa Majesté le Roi Mohammed VI que Dieu le glorifie :

" Convaincus que malgré le caractère essentiel que revêtent les conditions matérielles, financières et juridiques dans l'incitation à l'investissement et le décollage économique, celles-ci demeurent tributaires de l'existence d'un climat social et de relations de travail saines caractérisées par la coopération et le partenariat. "

Préambule

La présente législation du travail se caractérise par sa conformité avec les principes de bases fixés par la Constitution et avec les normes internationales telles que prévues dans les conventions des Nations unies et de ses organisations spécialisées en relation avec le domaine du travail.

Le travail est l'un des moyens essentiels pour le développement du pays, la préservation de la dignité de l'homme et l'amélioration de son niveau de vie ainsi que pour la réalisation des conditions appropriées pour sa stabilité familiale et son développement social.

Le travail ne constitue pas une marchandise et le travailleur n'est pas un outil de production. Il n'est donc permis, en aucun cas, d'exercer le travail dans des conditions portant atteinte à la dignité du travailleur.

La négociation collective est l'un des droits essentiels du travail. Son exercice ne fait pas obstacle à l'Etat de jouer son rôle de protection et d'amélioration des conditions du travail et de préservation des droits du travailleur par l'intermédiaire de textes législatifs et réglementaires. La négociation se déroule d'une manière régulière et obligatoire à tous les niveaux et dans tous les secteurs et

entreprises soumis à la présente loi.

La liberté syndicale est l'un des droits principaux du travail. Son exercice entre dans le cadre des moyens reconnus aux travailleurs et aux employeurs pour défendre leurs droits matériels et moraux ainsi que leurs intérêts économiques, sociaux et professionnels.

Il en résulte, tout particulièrement, la nécessité d'assurer la protection des représentants syndicaux et les conditions leur permettant d'accomplir leurs missions de représentation au sein de l'entreprise et de participer au processus de développement économique et social et de bâtir des relations professionnelles saines dans l'intérêt tant des travailleurs que des employeurs.

(Le présent code rend hommage à l'action du mouvement syndical marocain dans la lutte pour l'indépendance du pays).

Conformément au droit au travail prévu par la Constitution, toute personne ayant atteint l'âge d'admission au travail et désirant obtenir un emploi qu'elle est capable d'exercer et qu'elle cherche activement à obtenir, a le droit de bénéficier gratuitement des services publics lors de la recherche d'un emploi décent, de la requalification ou de la formation en vue d'une éventuelle promotion.

Toute personne a droit à un emploi adapté à son état de santé, à ses qualifications et à ses aptitudes. Elle a également le droit de choisir son travail en toute liberté et de l'exercer sur l'ensemble du territoire national.

Les entreprises soumises à la présente loi et qui participent activement à la création de postes d'emploi stables peuvent bénéficier de facilités et d'avantages fixés par voie législative ou réglementaire selon leur nature.

L'entreprise est une cellule économique et sociale jouissant du droit de la propriété privée. Elle est tenue au respect de la dignité des personnes y travaillant et à la garantie de leurs droits individuels et collectifs. Elle oeuvre à la réalisation du développement social de ses salariés, notamment en ce qui concerne leur sécurité matérielle et la préservation de leur santé.

Les droits protégés et dont l'exercice, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise, est garanti par la présente loi comprennent les droits contenus dans les conventions internationales du travail ratifiées d'une part, et les droits prévus par les conventions principales de l'organisation internationale du travail, qui comprennent notamment :

- la liberté syndicale et l'adoption effective du droit d'organisation et de négociation collective ;
- l'interdiction de toutes formes de travail par contrainte ;
- l'élimination effective du travail des enfants ;
- l'interdiction de la discrimination en matière d'emploi et de professions ;
- l'égalité des salaires.

Il en résulte, particulièrement, la nécessité d'oeuvrer pour l'uniformisation du salaire minimum légal entre les différents secteurs d'une manière progressive en concertation avec les organisations professionnelles les plus représentatives des salariés et des employeurs.

Toute personne est libre d'exercer toute activité non interdite par la loi.

Personne ne peut interdire à autrui de travailler ou de le contraindre au travail à l'encontre de sa volonté. Le travail peut être interdit par décision de l'autorité compétente conformément à la loi et ce, en cas d'atteinte aux droits d'autrui ou à la sécurité et à l'ordre publics.

Est interdite toute mesure visant à porter atteinte à la stabilité des salariés dans le travail pour l'une des raisons suivantes :

- la participation à un conflit collectif ;
- l'exercice du droit de négociation collective ;
- la grossesse ou la maternité ;
- le remplacement définitif d'un ouvrier victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle avant l'expiration de la durée de sa convalescence.

Les salariés doivent être avisés par les représentants des syndicats ou, en leur absence, par les délégués des salariés des informations et données relatives :

- aux changements structurels et technologiques de l'entreprise avant leur exécution ;

- la gestion des ressources humaines de l'entreprise ;
- le bilan social de l'entreprise ;
- la stratégie de production de l'entreprise.

Les dispositions de la présente loi sont applicables sur l'ensemble du territoire national sans discrimination entre les salariés fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'handicap, la situation conjugale, la religion, l'opinion politique, l'appartenance syndicale, l'origine nationale ou sociale.

Les droits contenus dans ce texte sont considérés comme un minimum de droits auquel on ne peut renoncer.

En cas de contradiction entre les textes de loi, la priorité est donnée à l'application de ceux qui sont les plus avantageux pour les salariés.

Lors de la procédure du règlement des conflits du travail individuels ou collectifs, sont pris en considération dans l'ordre :

- I - Les dispositions de la présente loi, les conventions et chartes internationales ratifiées en la matière ;
- II - Les conventions collectives ;
- III - Le contrat de travail ;
- IV - Les décisions d'arbitrage et les jurisprudences ;
- V - La coutume et l'usage lorsqu'ils ne sont pas en contradiction avec les dispositions de la présente loi et les principes mentionnés ci-dessus ;
- VI - Les règles générales du droit ;
- VII - Les principes et règles d'équité.

ANNEXE 2

BIT

Liste des Conventions ratifiées par le Maroc

BIBLIOGRAPHIE

Classée par ordre alphabétique de références et d'auteurs

Annales de l'Université Jean Moulin " **Le droit au travail** ", Colloque national, 15 Janvier 1976, Lyon, Ed. L'hermès

Association des économistes marocains " **Le droit du travail en question, les enjeux d'une réforme annoncée** ", publication de l'AEM, 1996

Jean-claude BARBIER " **Chômage: éclatement des représentations et indicateurs du chômage** ", Droit social, Juillet - Août 1993

Mohamed Larbi BENOITHMANE " **le droit au travail, notion et revendication** ", RJPEM, n° 18, 1993

Pierre BESNARD et Bernard LIETARD " **La formation continue** " PUF Que sais-je, 1999

Ahmed BOUHARROU " **La politique publique de l'emploi au Maroc, analyse et évaluation** ", publications de la REMALD, Thèmes actuels, n°27, 2001

Mohamed BOUTATA, rapport présenté au CERED, 1999. (ni)

Conseil Consultatif des Droits de l'Homme " **La déclaration universelle des droits de l'homme et l'ordre juridique marocain** ", Rabat, 2000

Conseil National de la Jeunesse et de l'Avenir " **Quelle éducation -formation, quel emploi pour le Maroc de demain** ", Troisième session, février 1993

Conseil National de la Jeunesse et de l'Avenir " **Les jeunes et l'entreprise, nouveaux enjeux** ", session 4, Janvier 1995.

Conseil National de la Jeunesse et de l'Avenir " **Région, régionalisation et emploi**", cinquième session, Janvier 1996.

Lee EDDY " **La mondialisation et l'emploi: des craintes justifiées** ", Revue internationale du travail, Genève, 1996, n°5

Noureddine ELAOUFI " **Le système des relations professionnelles au Maroc** ", Bulletin économique et social du Maroc, Rapport du social, 2000, OKAD

Jacques FIERENS " **Droit et pauvreté** ", Bruylant, Bruxelles, 1992

Jean Baptiste FOUCAULD " **Une citoyenneté pour les chômeurs** ", revue de droit social, juillet août 1992, 653 et sv

Philippe GARRAUD " **Le chômage et l'action publique** ", l'Harmattan, 2000

HERSCH J. (sous la direction) **Le droit d'être un homme**, Anthologie mondiale de la liberté, éd . Unesco Lattès, 1968

LAVIEC J. " **La protection des droits économiques et sociaux de l'homme par l'organisation internationale du travail** ", Revue universelle des droits de l'homme, 1991

Manuel d'éducation ouvrière : " **Les normes internationales du travail** ", quatrième édition révisée, Bureau International du Travail, Genève, 1998

PELLOUX R. " **Vrais et faux droits de l'homme, problèmes de définition et de classification** ", Revue de droit public, 1981

SOULIER Gérard " **Nos droits face à l'Etat** ", Seuil, Paris, 1981

Rapport du Social, Bulletin économique et social du Maroc, Okad, 2000

Rapport IV (2A) " **Conférence internationale du travail** ", 86 ème session, BIT Genève.

Rapport de synthèse " **Activité, emploi et chômage** ", 1997, Direction de la statistique, Ministère du plan et des prévision économiques, Rabat.

Revue marocaine de management **Penser l'entreprise**, revue marocaine de management, n°2, décembre 2000

Sites Web du Ministère de l'Economie et des Finances, du Ministère de l'emploi et de formation professionnelle, du Haut commissariat au Plan

Fernand TANGHE " **Le droit au travail entre histoire et utopie** ", Publications des Facultés Universitaires Saint-Louis, Bruxelles, 1989

Abdelkader TIFI " **Les réformes du système financier marocain et le financement des petites et moyennes entreprises** " Mémoire de DES, Faculté de droit de Rabat- Agdal, Juillet 1997

SZABO I. " **Fondements historiques et développement des droits de l'Homme** ", In Les dimensions internationales des droits de l'Homme, édit.UNESCO, Paris, 1978, p.11

Collection

Les panels périodiques sur les DESC :

Droit Economiques, Sociaux et Culturels (DESC)

1. Le droit au travail *n°1 - Octobre 2009.*
2. Le droit au logement *n°2 - Novembre 2009. (Prochain numéro)*

Les Droits Economiques, Sociaux et Culturels (DESC)

La Fondation Friedrich Ebert (Fes) a accompagné le processus de démocratisation au Maroc dans ses multiples réformes institutionnelles et constitutionnelles, multipliant diverses activités et manifestations menées en partenariat avec les départements ministériels, les acteurs politiques et sociaux et des activistes de la société civile marocaine.

Pour promouvoir les droits humains tels que reconnus universellement, notamment les droits économiques, sociaux et culturels (DESC); la Fondation Friedrich Ebert (Fes) a mis en place depuis 2006 une ligne de travail sur les DESC. L'objectif de cette ligne de travail est de promouvoir les DESC et de contribuer avec des groupements de la société civile à garantir leur application réelle sur le terrain.

Les panels périodiques sur les DESC

Collection éditée par la Fondation Friedrich EBERT (Bureau de Rabat)

Panel N°1 - Octobre 2009

Le droit au travail

La présente publication se fonde sur le rapport réalisé par le professeur Farid EL BACAHA à la demande de la Fes.

Ce rapport a été présenté au débat et enrichi par les observations formulées par les participants. Le panel n°1 est tenu au siège de la Fondation à Rabat le 6 octobre 2009.

Dépôt Légal :
ISBN :



9, Rue de Tiddass, Hassan – Rabat – Maroc
Tél. +212 537 76 28 58 - +212 537 66 12 78 / Fax : +212 537 76 98 91
E-mail : fes@fes.org.ma