



PROJET DE PROTECTION SOCIALE DE REPONSE D'URGENCE A LA COVID 19

IBRD n° 9187

PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE

Table des matières

Avant-propos	4
1. Contexte et objectifs du présent document	4
2. Présentation synoptique du Projet de protection sociale de réponse d'urgence à la COVID – 19 (PPS).....	5
3. Organisation Institutionnelle du Projet.....	5
4. Les travailleurs du Projet	6
5. Principaux risques liés au travail	7
6. Cadre légal et réglementaire applicable dans la gestion des risques associés au travail dans le Projet	8
6.1. Conventions internationales	8
6.2. Le cadre Légal et Règlementaire national	9
7. Procédures de gestion du travail et d'atténuation des risques qui lui sont liés	13
7.1. Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleurs	13
7.1.1. Conditions de travail et d'emploi	13
7.1.2. Non-discrimination et égalité des chances	13
7.1.3. Organisation des travailleurs	13
7.1.4. Prévention et lutte contre les risques de violences contre les travailleurs du Projet	14
7.1.5. Violence basée sur le genre.....	14
7.1.6. Mécanisme de gestion des plaintes	15
7.1.6.1. Principes	16
7.1.6.2. Procédure d'enregistrement des plaintes	16
7.1.6.3. Procédure de traitement des plaintes.....	16
7.1.6.4. Gestion des plaintes liées aux EAS/HS.....	17
7.2. Santé et sécurité au travail.....	17
7.3. Travailleurs contractuels	19
7.4. Dispositions particulières pour répondre à la pandémie de la COVID-19	20
8. Documents de références.....	22

Acronymes et abréviations

AA	:	Arrêté d'application
BM	:	Banque Mondiale
CES	:	Cadre environnemental et social de la Banque mondiale
CGES	:	Cadre de gestion environnementale et sociale
CNSS	:	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
CT	:	Code du travail
DA	:	Décret d'application
EAHS	:	Exploitation, abus et harcèlement sexuel
EAS	:	Exploitation et les abus sexuels
EPI	:	Equipements de protection individuelle
FPI	:	Financement de projets d'investissement
GdM	:	Gouvernement du Maroc
IFC	:	Société financière internationale
MEF	:	Ministère de l'Economie et des Finances
MENPS	:	Ministère de l'Education nationale, du Préscolaire et des Sports
MGP	:	Mécanisme de gestion des plaintes
NES	:	Norme environnementale et sociale
OIT	:	Organisation internationale du travail
ONU	:	Organisation des Nations Unies
PGTCT	:	Procédures de gestion des travailleurs et des conditions de travail
PMPP	:	Plan de mobilisation des parties prenantes
SST	:	Santé et sécurité au travail
UES	:	Unité d'exécution et de suivi
VBG	:	Violence basée sur le genre
VCS	:	Violence à caractère sexiste

Avant-propos

Conformément à la Norme n°2 du Cadre environnemental et social de la Banque mondiale (NES n°2), le présent document identifie, évalue et définit les mesures d'atténuation des risques liées aux travailleurs et aux conditions de travail pour le Projet de protection sociale de réponse d'urgence à la COVID – 19 (PPS).

Par ailleurs, les travailleurs engagés dans le Projet sont essentiellement des fonctionnaires des différents ministères et départements publics. Par conséquent, la NES n°2 ne s'applique à ces travailleurs qu'en ce qui concerne les risques liés à la santé et sécurité au travail et les risques liés au travail des enfants et au travail forcé.

Encadré : Paragraphe n°8 de la NES n°2

« Lorsque des agents de l'État travaillent sur le projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au projet⁸. La NES no2 ne s'appliquera pas à ces agents, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 17 à 20 (Protection de la main-d'œuvre) et aux paragraphes 24 à 30 (Santé et sécurité au travail). »

Dans ce cadre, le présent document dressera les procédures liées à la gestion du personnel public et aux autres catégories de travailleurs susceptibles d'être engagés dans la mise en œuvre, le suivi et le pilotage de la performance du Projet.

1. Contexte et objectifs du présent document

Depuis octobre 2018, tous les projets d'investissement financés par la Banque mondiale sont assujettis à son cadre environnemental et social, entré en vigueur à cette date. Dans ce dernier, les Normes environnementales et sociales ont été édifiées pour énoncer les obligations des Emprunteurs en matière d'identification et d'évaluation des risques et effets environnementaux et sociaux des projets appuyés par la Banque au moyen du Financement de projets d'investissement.

Le Projet de protection sociale de réponse d'urgence à la COVID – 19 (PPS), financé par un prêt d'investissement de la Banque mondiale d'un montant de 400 MUSD, est préparé conformément au Cadre environnemental et social (CES) de la Banque mondiale dont la norme environnementale et sociale n° 2 (NES n°2) requiert l'élaboration de Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO). Les PGMO définissent les modalités à travers lesquelles les agences de mise en œuvre du projet vont gérer les relations avec les travailleurs du Projet, vont assurer leur protection, en particulier les catégories vulnérables, la protection de leur santé et leur sécurité et vont mettre en place un système de gestion de leurs plaintes conformément à la législation nationale en la matière et aux exigences de la NES n°2.

Le document est organisé comme suit : la section 2 donnera une présentation sommaire du Projet. La section 3 présentera la gouvernance de ce projet. Enfin, la dernière section présentera l'arsenal juridique et réglementaire portant sur la gestion des risques liés au travail au titre du projet.

2. Présentation synoptique du Projet de protection sociale de réponse d'urgence à la COVID – 19 (PPS)

- **Financement** : prêt de la Banque mondiale de 342,7 millions d'euros.
- **Instrument** de financement : Prêt d'investissement sectoriel avec résultats.
- **Agence d'exécution du projet** : Ministère de l'Économie et des Finances – Maroc.
- **Objectif du projet** : Atténuer les impacts négatifs de la crise COVID-19 à travers le versement de transferts monétaires d'urgence, la garantie d'accès aux transferts monétaires existants et le renforcement des programmes de transferts monétaires en soutien aux ménages pauvres et vulnérables.
- **Composantes du projet** :
 - **Composante 1** : Transferts monétaires d'urgence (TMU) pour répondre à la crise de la COVID-19 (141,3 millions d'Euros) ;
 - **Composante 2** : Programmes de transferts monétaires pour la relance et la protection du capital humain (162,1 millions d'Euros) ;
 - **Composante 3** : Programmes de transferts monétaires renforcés pour la résilience (38,5 millions d'Euros) ;
 - **Composante 4** : Intervention d'urgence contingente (Non dotée).
- **Agence d'exécution** : Ministère de l'Économie et des Finances à travers sa Direction du Budget.

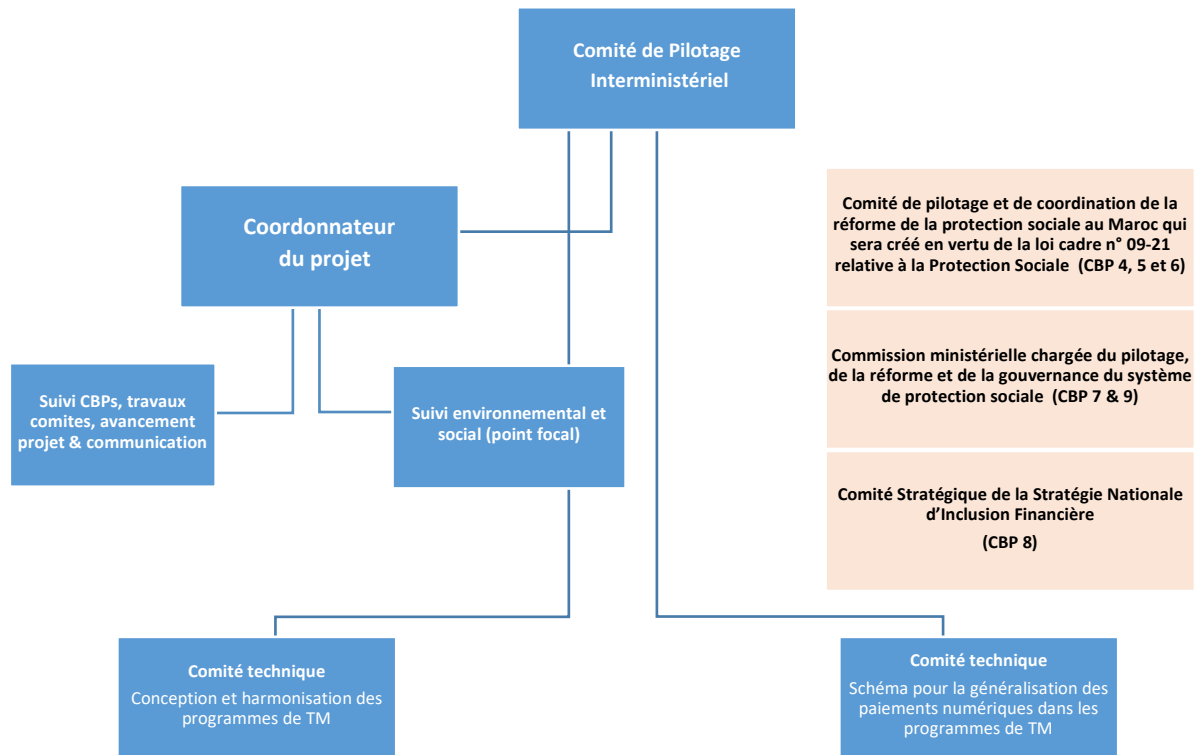
3. Organisation Institutionnelle du Projet

La mise en œuvre et la supervision globale du PPS est assurée par la Direction du Budget du Ministère de l'Économie et des Finances (MEF). Afin d'assurer une meilleure efficacité et transparence du projet, plusieurs départements sont impliqués dans les dispositifs institutionnels et de mise en œuvre du projet, notamment le Ministère de l'Éducation nationale, du Préscolaire et des Sports (MENPS) et de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS).

Le MEF est responsable de la mise en œuvre globale du projet avec l'appui d'un coordonnateur du projet hébergé au sein du Ministère, qui aura pour rôle de suivre les Conditions Basées sur la Performance (CBP) ; de coordonner les différents travaux des comités ; de suivre l'avancement de toutes les composantes du projet ; et de soutenir la communication sur le projet. Ce coordonnateur assurera également le lien entre le

Comité de pilotage interministériel (CPIM) et les Comités techniques (CT). Le Coordonnateur du projet agira à titre de contrepartie directe vis-à-vis de la Banque mondiale. Ainsi, la gouvernance du projet est présentée dans la figure 1 ci-dessous.

Figure 1 : Gouvernance du PPS



4. Les travailleurs du Projet

La présente section présente les travailleurs du projet en les classant selon les catégories mentionnées dans la NES n°2.

La main d'œuvre qui intervient dans le projet est constituée des catégories suivantes :

4.1. Travailleurs directs

Les travailleurs directs du projet sont constitués essentiellement de fonctionnaires du ministère de l'Economie et des Finances et du ministère de l'Education nationale, du Préscolaire et du Sport et des employés des établissements publics, d'employés de la Caisse nationale de sécurité sociale et de Barid Al Maghrib, respectivement, un établissement public et une société à capitaux public. Comme mentionné ci-dessus, à ces fonctionnaires et employés d'établissement et entreprises publiques, ne s'applique la NES2 qu'en ce qui concerne les questions relatives à la Santé Sécurité au Travail et les questions relatives à la protection des travailleurs (travail des enfants et travail forcé).

4.2. Travailleurs contractuels

Il est possible que le projet ait besoin de mobiliser des travailleurs contractuels, à un moment ou un autre de l'avancement de sa réalisation. Mais leur nombre sera très réduit ne peut être estimé à ce stade.

4.3. Travailleurs communautaires

Le projet n'aura pas recours à des travailleurs communautaires

4.4. Travailleurs migrants

Le projet ne prévoit pas d'utiliser des travailleurs migrants.

Le tableau suivant donne une estimation du nombre de chacune des catégories de travailleurs du projet répartie en nombre d'hommes et de femmes.

Tableau 1 : Les travailleurs du Projet

Catégories de travailleurs du Projet	Description	Effectifs (estimatif)		Délai de couverture des besoins de travailleurs
		Homme	Femme	
Travailleurs directs	Fonctionnaire du MEF, de la Direction du Budget, de la DTFE et de l'IGF qui travailleront dans le Projet	20 à 50	20 à 50	Tout au long de la mise en œuvre du projet
	Fonctionnaires du MENPS qui travailleront dans le Projet	20 à 50	20 à 50	
	Employés de la CNSS et de Barid Al Maghrib qui travailleront dans le Projet	20 à 50	20 à 50	
Travailleurs contractuels*				
Travailleurs communautaires	–	0	0	–
Travailleurs migrants	–	0	0	–

NB* : actuellement, le MEF n'a pas ce besoin. Avec l'avancement de la mise en œuvre du projet, le recrutement de travailleurs contractuels pourrait être envisageable.

5. Principaux risques liés au travail

Les activités caractérisées par des risques pour le personnel du Projet sont celles qui comportent des contacts directs avec les populations bénéficiaires du Projet. Elles comprennent :

- Les activités impliquant des interactions avec la population ;
- Les activités impliquant des déplacements en véhicules ;
- Les activités impliquant l'usage de machines comportant des risques pour la santé (ordinateurs et machines à écrans en général, par exemple).

Quant aux principaux risques auxquels sont susceptibles d'être exposés les travailleurs du projet, ils sont les suivants :

- Les risques sanitaires liés aux interactions entre les travailleurs du projet sur le terrain avec la population que ce soit lors des dépôts de dossiers, lors de la livraison des transferts, ou lors des activités d'information et de gestion des plaintes (réception et communication des réponses), en particulier les risques d'infection à la COVID-19.
- Les risques liés à la circulation routière et à l'usage de l'automobile dans les déplacements ;
- Les risques de violence physique et/ou verbale lors des mêmes interactions avec la population ;
- Les risques de Violence Basée sur le Genre (VBG), notamment l'exploitation, abus et harcèlement sexuel (VBG/EAHS). Le personnel féminin peut faire face à des comportements inacceptables et/ou illicites, allant des avancées agressives non désirées au harcèlement sexuel et violence sexiste à l'égard des femmes ;

6. Cadre légal et réglementaire applicable dans la gestion des risques associés au travail dans le Projet

6.1. Conventions internationales

Le Maroc a ratifié 7 des 8 conventions fondamentales de l'OIT, à savoir la Convention n° 29 sur le travail forcé, la Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, la Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé, la Convention n°111 sur la discrimination (emploi et profession), la Convention 138 sur l'âge minimum et la Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants. De même qu'il a signé la totalité des 4 Conventions de gouvernance (prioritaires) de la même organisation, à savoir la Convention n° 81 sur l'inspection du travail, la Convention n° 122 sur la politique de l'emploi, la Convention n° 129 sur l'inspection du travail (Agriculture) et la Convention n° 144 sur les magistrats, l'Administration de l'intérieur, l'Administration pénitentiaire, les Eaux et forêts et les sapeurs-pompiers. Rappelons que la Constitution

de 2011, a consacré l'engagement du Royaume « d'accorder des consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail.

Les 7 conventions fondamentales ratifiées s'appliquent au Projet. Mais les risques que peut potentiellement présenter le projet relèvent de deux Conventions, la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération et la Convention n° 111 sur la discrimination (emploi et profession).

6.2. Le Cadre Légal et Règlementaire National

La Constitution marocaine fixe les principes et les droits fondamentaux sur lesquels repose l'ensemble de l'édifice de la législation et de la réglementation du travail dans le Royaume. Elle engage l'Etat marocain à « *bannir et combattre toute discrimination à l'encontre de quiconque en raison du sexe, de la couleur, des croyances, de la culture, de l'origine sociale ou régionale, de la langue, du handicap ou de toute autre circonstance personnelle que ce soit* » (Préambule, Constitution 2011). Elle consacre également un ensemble de droits humains fondamentaux compatibles avec les exigences de la NES n°2 (Voir annexe) et constituant le socle du droit de travail national :

- Droit à la vie (art. 20) ;
- Droit à l'intégrité physique et morale (Art. 22) ;
- Droit à un égal accès aux soins de santé, à la protection sociale, à la couverture médicale, à la solidarité mutualiste, à la formation professionnelle, au travail et à l'appui des pouvoirs publics en matière de recherche d'emploi (Art. 31) ;
- Droits des personnes vulnérables (Art. 35) ;
- Droit des salariés de constituer et d'adhérer librement aux syndicats pour défendre et promouvoir leurs droits et leurs intérêts (Article 8) ;
- Egalité des droits et des libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental entre l'homme et la femme (Art. 19) ;
- L'article 71 de la même constitution définit comme étant du domaine de la loi, « le statut général de la fonction publique », « les garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires civils et militaires » ainsi que « les relations de travail, la sécurité sociale, les accidents de travail et les maladies professionnelles ».

La législation du travail au Maroc à son tour s'articule autour de la loi 65-99 du 11 septembre 2002 portant Code du travail qui comprend sept (07) chapitres et 589 articles couvrant pratiquement l'ensemble des domaines traités par la NES2, auquel il faut ajouter, en ce qui concerne les fonctionnaires, le Dahir n° 1-58-008 du 11 avril 1958 portant statut général de la fonction publique.

Le Code du travail répond de manière assez complète aux exigences et objectifs de la NES2 (Protection des différentes catégories de travailleurs d'un projet, existence de procédures de gestion du travail, non-discrimination à l'emploi et au travail, protection des catégories de travailleurs vulnérables, Organisations de travailleurs, Travail des enfants et Travail forcé, Santé et sécurité au travail, expression et traitement des plaintes).

Le Code du travail interdit le travail des enfants âgés de moins de 15 ans révolus. Les employeurs qui ne respectent pas cette prescription écopent des amendes (art.) et le travail des enfants dans certaines activités dangereuses est interdit avant l'âge de 18 ans.

En plus des dispositions du Code du travail, d'autres textes législatifs apportent des protections complémentaires aux catégories vulnérables des travailleurs :

- La loi 13-03 relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes du 13 septembre 2018 (dispositions protectrices des femmes de la violence y compris dans le milieu professionnel) ;
- La loi cadre 97-13 relative à la protection et à la promotion des droits des personnes en situation de handicap du 17 avril 2016 (dispositions protectrices des droits des personnes en situation de handicap y compris en matière d'accès à l'emploi et de non-discrimination à l'emploi et au travail),
- La loi 27-14 relative à la lutte contre la traite des êtres humains (interdit le travail forcé et fixe des sanctions en cas d'infraction) ;

La réglementation nationale ne prévoit pas un mécanisme de gestion des doléances pour les travailleurs d'un projet. Cependant, les travailleurs ont le droit de constituer des syndicats et des associations qui pourront transmettre leurs plaintes et doléances.

Tableau n°2 Couverture des exigences de la NES2 par la réglementation nationale

NES 2	Couverture par le cadre national
<p>Travailleurs du projet. Couvrir toutes les catégories des travailleurs du projet : les travailleurs directs, les travailleurs contractuels, les travailleurs communautaires, les travailleurs des sous-traitants, les fonctionnaires, y compris, les travailleurs à plein temps, à temps partiel, les travailleurs saisonniers et les travailleurs migrants.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le Code du travail s'applique à toutes les catégories de travailleurs y compris les catégories de travailleurs du projet mentionnés dans la NES2, sauf pour les catégories de travailleurs qui sont gérés par des statuts particuliers à conditions que ces statuts ne comportent pas de garanties moins avantageuses que celles prévues dans le Code du travail (Art. 1, 2 et 3). ✓ Le Code du travail prévoit une loi spéciale pour les employés de maison et une loi spéciale pour les salariés des secteurs à caractère purement traditionnel (art. 4). ✓ L'applicabilité de la loi est conditionnée par l'existence d'un contrat de travail (art. 1). ✓ Mais la loi n'exige pas de contrat écrit. « La preuve de l'existence du contrat de travail peut être rapportée par tous les moyens » (art. 18). <p>Le travail des fonctionnaires qui constituent la plus grande partie des travailleurs du projet est régi par une loi spécifique, Le Dahir n° 1-58-008 du 11 avril 1958 portant statut général de la fonction.</p>

<p>Procédures de gestion du travail. Élaborer et mettre en œuvre des procédures écrites de gestion du travail applicables au projet, conformément aux exigences du droit national et de la NES2.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le Code du travail régit les conditions de travail, fixe un salaire minimum garanti (art. 356), fixe la durée quotidienne et hebdomadaire de travail, le droit au repos hebdomadaire (art. 205 et art. 206), et annuel (art. 231), les conditions et les indemnités dues au travailleur en cas de licenciement et les droits du travailleur dans toutes les formes de cessation du contrat de travail (chapitre 5 : art. 32 à art. 71). ✓ Le Code du travail (art. 24) exige que l'employeur communique par écrit à ses salariés au moment de leur embauchage les procédures suivantes : i) la convention collective de travail, le cas échéant son contenu ; ii) le règlement intérieur, iii) les horaires de travail ; iv) les modalités d'application du repos hebdomadaire ; v) les dates, heure et lieu de paye ; vi) les dispositions légales et les mesures concernant la préservation de la santé et de la sécurité, et la prévention des risques liés aux machines ; vii) le numéro d'immatriculation à la caisse nationale de sécurité sociale ; viii) l'organisme d'assurance les assurant contre les accidents de travail et les maladies professionnelles. ✓ Les contrats temporaires ou à durée déterminée sont encadrés par le Code du travail (art. 16). ✓ Les entreprises de gestion du travail temporaire sont reconnues et les travailleurs employés par leur intermédiaire bénéficient de protections légales (art. 495 à art. 506 du Code du travail) ✓ Une carte de travail doit être délivrée pour chaque travailleur (art. 23) ainsi qu'un bulletin de paye (art. 370). <p>La durée quotidienne, hebdomadaire et annuelle du travail dans la fonction publique est fixée par le décret n° 2-05-916 du 20 juillet 2005</p>
<p>Santé et sécurité au travail Appliquer au projet toutes les mesures de santé et de sécurité au travail pertinentes, conformément aux lois, réglementations et meilleures pratiques en vigueur dans l'industrie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le Code du travail contient des prescriptions assez complètes sur la santé et sécurité des travailleurs ✓ Un plan d'action pour réduire les accidents de travail et améliorer la santé et la sécurité des travailleurs a été adopté et mis en œuvre <p>D'un autre côté, le projet de loi cadre n° 55-17 sur la Santé et la Sécurité au Travail dans les deux secteurs privé et public, en discussion depuis plus d'une décennie n'étant pas encore adopté et promulgué, il subsiste un vide juridique en ce qui concerne la santé et sécurité au travail des fonctionnaires qui ne sont pas couverts par les dispositions du Code du Travail en cette matière.</p>
<p>Non-discrimination et prévention du harcèlement Les décisions relatives aux travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles non liées aux exigences inhérentes au travail. Les procédures de gestion du travail établiront des mesures pour prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et l'exploitation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La Constitution reconnaît l'égalité des droits entre hommes et femmes y compris à l'emploi et au travail ✓ Le Code du travail prohibe la discrimination à l'emploi et au travail (art. 9) et prohibe la discrimination dans les salaires entre hommes et femmes (Art. 346). ✓ Le Code du travail incrimine et réprime le harcèlement sexuel au travail (art.) ✓ Cette protection est renforcée en 2018 par la promulgation de la loi n° 103-13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes ✓ Le plan Gouvernemental pour l'Égalité contient des mesures spécifiques de lutte contre les discriminations à l'égard des femmes à l'emploi et au travail et contre le harcèlement sexuel ✓ La loi-cadre n° 97-13 relative à la protection et à la promotion des droits des personnes en situation de handicap prohibe la discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap à l'emploi et au travail (art. 14 et art. 15).

<p>Travailleurs vulnérables.</p> <p>Fournir des mesures appropriées de protection et d'assistance pour remédier aux vulnérabilités des travailleurs du projet, y compris des groupes spécifiques de travailleurs, tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants en âge de travailler.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le code du travail prévoit des mesures pour la protection des travailleurs vulnérables. ✓ Les plus nombreuses concernent les femmes dont le Code du travail met en place un ensemble de mesures de protection des femmes en période de grossesse, en période d'accouchement et en période de maternité (art. 152 à art. 165) ✓ Des dispositions réglementant le travail des femmes la nuit (art. 172 à art. 178) et interdisant leur emploi à des travaux jugés dangereux pour elles (art. 179 à art. 183) sont prévus aussi. ✓ Le Code du travail prévoit un ensemble de mesures protectrices pour les enfants âgés entre 15 et 18 ans : réglementation de leur travail la nuit (art. 172 à art. 178) et interdiction de leur emploi à des travaux dangereux (art. 179 à art. 183). ✓ De même qu'il prévoit des mesures de protection spécifiques en faveur des travailleurs en situation de handicap (art. 166 à art. 171). ✓ La loi-cadre 97-13 sur la protection des personnes en situation de handicap prévoit des mesures spécifiques de protection en faveur des personnes en situation de handicap au travail ✓ Le Plan Gouvernemental pour l'Egalité prévoit aussi des mesures de protection des femmes au travail et des mesures d'amélioration du statut de la femme au travail ✓ Mais la mise en œuvre de ces dispositions et de ces mesures d'action reste variable.
<p>Organisations de travailleurs.</p> <p>Le rôle des organisations de travailleurs légalement établies et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté sans chercher à influencer ou à contrôler ceux qui participent à des mécanismes alternatifs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le droit d'organisation syndicale est garanti par la constitution (art.8 et art. 29) ✓ Le Code du travail reconnaît aussi le droit des travailleurs de s'organiser dans des syndicats pour défendre leurs intérêts et pour négocier collectivement avec les employeurs (Code du travail Titre III : Négociation collective et Livre III : des syndicats, des délégués des salariés...). Ces droits sont protégés par des dispositions pénales définies par le même Code du travail. ✓ De même que le Code du travail prévoit et régleme des subventions publiques en faveur des syndicats à travers son article 424 et son décret d'application n° 2-04-467 fixant les critères sur la base desquels sont attribuées les subventions de l'Etat aux syndicats. ✓ Il existe au Maroc de longue date des syndicats forts et reconnus ✓ Le système des négociations collectives est bien établi et plusieurs conventions collectives sont signées et appliquées dans le pays. ✓ Mais la propension à adhérer à des syndicats et à se faire représenter et défendre par des syndicats est limitée dans les secteurs d'activité ou les travailleurs sont mobiles comme celui de la construction et des travaux public.
<p>Mécanisme de règlement des griefs pour les travailleurs.</p> <p>Un mécanisme de règlement des griefs sera mis en place pour tous les travailleurs directs et les travailleurs sous contrat (et, le cas échéant, leurs organisations) afin de faire part de leurs préoccupations.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La réglementation marocaine du travail ne prévoit pas de système de gestion des doléances pour les travailleurs au sens de la NES2 du CES. ✓ Mais elle prévoit plusieurs mécanismes pour régler les litiges individuels et collectifs entre salariés et employeurs : ✓ En outre, les travailleurs disposent de plusieurs voies pour exprimer et faire entendre leurs doléances et réclamations : leurs représentations syndicales, leurs Délégués professionnels (équivalent des prud'hommes)

7. Procédures de gestion du travail et d'atténuation des risques qui lui sont liés

7.1. Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleurs

7.1.1. Conditions de travail et d'emploi

L'ensemble du personnel qui travaillera dans le cadre du projet sera constitué de travailleurs employés et travaillant dans un cadre formel (en très grande majorité des fonctionnaires) qui applique les lois et réglementations nationales et les procédures applicables au projet. Le projet ne fera pas intervenir de catégories de travailleurs qui risquent de ne pas être couverts par la législation et les normes applicables au projet. Il n'y aura pas de travailleurs saisonniers, ni de travailleurs migrants, ni de travailleurs communautaires.

Conformément aux dispositions du droit national (Code du travail et Statut Général de la Fonction publique), les procédures qui régiront le travail des travailleurs du projet seront des procédures écrites qui fixent les conditions d'emploi et de travail en conformité avec les conventions de l'OIT ratifiées par le pays, salaire, durée du travail, repos hebdomadaire, conditions de licenciement, etc.. A titre indicatif, les plus bas salaires dans la fonction publique au Maroc sont en général supérieurs au salaire minimum garanti et les horaires du travail ne dépassent pas 40 heures hebdomadaires.

7.1.2. Non-discrimination et égalité des chances

Cette rubrique de la procédure décrit des modalités visant à promouvoir le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances des travailleurs, notamment entre hommes et femmes et entre les travailleurs vulnérables et les autres travailleurs.

L'emploi des travailleurs dans le cadre du Projet obéira aux principes de l'égalité des chances et du traitement équitable. Le projet veillera à ce qu'il n'y ait aucune discrimination dans le recrutement et l'embauche (qui doit se baser exclusivement sur des preuves de compétences en adéquation avec le profil du poste recherché), ni dans la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux qui doivent être basés sur les grilles de salaire inscrites dans les conventions salariales applicables), ni dans les conditions de travail et les modalités d'emploi, ni dans l'accès à la formation, ni dans les missions du poste, ni dans la promotion, ni dans le licenciement ou le départ à la retraite, ni encore dans les mesures disciplinaires (obéissant à un règlement intérieur qui doit être basé sur les prescriptions légales inscrites notamment dans le code du travail Marocain et la Loi n° 65-99 ainsi que les textes qui les complètent).

7.1.3. Organisation des travailleurs

Le droit de s'organiser dans des associations ou des syndicats, de défendre et de promouvoir leurs droits par les salariés, de négocier collectivement et de conclure des Conventions collectives est garanti par la législation marocaine du travail. La

constitution, le Code du travail et le Statut Général de la Fonction Publique reconnaissent ces droits et en réglementent les conditions d'exercice.

Dans la pratique, plusieurs centrales syndicales sont actives dans les différents ministères impliqués dans la mise en œuvre du Projet, élisent régulièrement des représentants des salariés et assurent la défense des intérêts des salariés qu'ils représentent dans des négociations avec les responsables de ces ministères.

Le Gouvernement du Maroc (GdM) s'engage à ne prendre aucune mesure de représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou manifestent le souhait de participer à ces organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes pour exprimer leurs plaintes et protéger leurs intérêts et leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi.

7.1.4. Prévention et lutte contre les risques de violences contre les travailleurs du Projet

Le risque de violence physique, et dans une moindre mesure de violence verbale, à l'encontre des travailleurs du Projet lors de leurs interactions avec les populations, est faible.

La prévention de la violence, aussi bien verbale que physique passe essentiellement par la mise en œuvre du Plan de mobilisation des parties prenantes (PMPP); les consultations avec les bénéficiaires et les parties prenantes ; le partage d'information avec les parties prenantes ; ainsi que l'amélioration des canaux de dialogue entre le Projet et ses parties prenantes, y compris le système de gestion des plaintes, prévues dans le cadre du présent PGMO et dans le cadre de l'EIS du programme Tayssir. En effet, l'amélioration des mécanismes de dialogue à travers une information et une consultation plus prompte et un système de gestion des plaintes plus efficace sont susceptibles d'amortir les risques de conflit et la propension des populations concernées de s'exprimer à l'égard du projet par des moyens violents.

Elle passe aussi par l'amélioration des conditions de paiement des transferts, notamment la diminution du temps d'attente aux guichets, prévue dans le cadre du Plan d'Action de l'EIS.

7.1.5. Violence basée sur le genre

Le projet a fait l'objet d'un examen des risques de violence basée sur le genre (VBG), d'exploitation et d'abus sexuels (EAS) et de harcèlement sexuel (HS). Les résultats de l'évaluation des risques indiquent un faible risque de VBG et d'EAS/SH dans le projet. L'expérience d'autres pays montre que les programmes de transferts monétaires peuvent exacerber les tensions au sein des ménages et conduire à une augmentation de la VBG et de la violence conjugale, si ces programmes devaient changer la dynamique du pouvoir dans les ménages. Dans le cas du programme de TMU, ces risques ont été réduits en limitant l'interaction entre le personnel et les bénéficiaires

grâce à l'utilisation de plateformes mobiles en ligne par les dispositifs d'inscription et du MPR, ceci en ciblant les chefs de ménage pour réduire les tensions entre les ménages et en facilitant les paiements électroniques. Ces modalités éclaireront également la mise en œuvre des activités des Composantes 2 et 3. Les critères de ciblage et d'éligibilité inadéquats ainsi que le faible engagement des parties prenantes face aux réformes proposées par les activités de la Composante seront réduits ou éliminés à travers l'exploitation, par les processus de planification, des enseignements tirés des programmes de transfert monétaires (TM) existants, de l'engagement des parties prenantes et des mécanismes de plaintes et recours.

7.1.6. Mécanisme de gestion des plaintes

Les travailleurs disposent ainsi, en plus des voies de recours internes aux administrations (services RH ou hiérarchie) et des voies judiciaires (tribunal de 1^{ère} instance : chambre sociale), de plusieurs voies de recours extra-judiciaires pour exprimer et faire entendre leurs doléances et réclamations : leurs représentations syndicales, leurs Délégués professionnels et l'inspection du travail

Le Code du Travail prévoit une médiation par l'inspection du travail pour régler à l'amiable les conflits individuels du travail (Art. 532).

Les travailleurs disposent ainsi, de plusieurs voies pour exprimer et faire entendre leurs doléances et réclamations : leurs représentations syndicales, leurs Délégués professionnels, les instances de règlement de litiges telles que **le Médiateur** : ce sont les voies de recours extra-judiciaires. En plus des voies de recours internes aux administrations (services RH ou hiérarchie) et des voies judiciaires (tribunal de 1^{ère} instance : chambre sociale).

Par ailleurs, il y a lieu de souligner que la Maroc s'est doté, en 2017, d'une plateforme digitale nationale de gestion des réclamations, des suggestions et des observations émanant du citoyen, il s'agit de **CHIKAYA** (<https://www.chikaya.ma>).

Cette plateforme, s'adresse de manière générale, au citoyen en lui fournissant un nouveau canal électronique, transparent et facile à utiliser pour le dépôt et le suivi de ses réclamations et ses requêtes. De même qu'elle fournit à l'administration un processus entièrement dématérialisé de réception et traitement des réclamations et des requêtes, depuis leur dépôt jusqu'à l'issue finale qui leur sera attribuée.

Le portail offre au citoyen un ensemble de services notamment :

- La possibilité de soumettre une demande ;
- La possibilité de suivre une réclamation et communiquer avec l'administration ;
- Mesurer le taux de satisfaction après le traitement d'une demande ;
- Réouvrir une réclamation ;
- Générer des statistiques (indicateurs et chiffres relatifs aux réclamations) ;
- Accéder à une section « Questions-réponses » : réponses aux questions les plus fréquemment posées par les usagers concernant les réclamations.

7.1.6.1. Principes

Il est important de rappeler que le mécanisme de gestion des plaintes décrit ici ne s'applique pas aux fonctionnaires auxquels ne s'appliquent pas les paragraphes 21, 22 et 23 de la NES2 (mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs) qui demeurent régis par les dispositions du cadre légal et réglementaire marocain en la matière. Ce système s'appliquera aux éventuels travailleurs contractuels qui seront mobilisés dans le cadre de la mise en œuvre du projet.

- Il est légitime et inspire la confiance ;
- Il n'entraîne pas de représailles contre ceux qui l'utilisent ;
- Il est proportionné aux risques et impacts du Projet ;
- Il est aisément accessible et largement connu des parties prenantes du Projet, et en particulier des personnes affectées ;
- Il est gratuit ;
- Il peut être anonyme si requis par le plaignant et garantit une gestion confidentielle des demandes ;
- Il est juste, transparent et inclusif ;
- Il comporte un processus prévisible et rapide ;
- Il demeure accessible même si la personne recherche concomitamment une réparation en justice.

Ce système doit être porté à leur connaissance par les moyens adaptés, doit leur être accessible facilement et gratuitement et son utilisation ne doit pas générer pour eux de représailles.)

7.1.6.2. Procédure d'enregistrement des plaintes

Le moyen le plus pratique pour assurer l'accessibilité du mécanisme est de le concevoir avec plusieurs entrées. L'une des entrées serait le registre des plaintes qui doit être ouvert et tenu par un responsable des plaintes au sein de chacune des administrations concernées.. Puisque la majorité des travailleurs du Projet sont familiers avec l'usage de l'informatique, une seconde entrée serait un email dédié à recevoir les plaintes. Tous ces points d'accès doivent être portés à la connaissance de l'ensemble des travailleurs du projet.

7.1.6.3. Procédure de traitement des plaintes

Un Comité de Gestion des Plaintes (CGP) sera créé au sein de la structure de suivi Environnemental et Social du Programme. Il sera composé d'un responsable social et d'un responsable administratif. Le responsable social sera chargé du secrétariat et assumera les tâches du recueil de l'ensemble des plaintes des travailleurs adressés au Projet par toutes les voies d'accès au MGP, de la préparation des données techniques nécessaires à leur traitement par le CGP et de la documentation du processus de recueil et de traitement des plaintes. Le CGP se réunira ponctuellement à l'occasion de chaque plainte.

Le responsable social du CGP dispose de 7 jours pour faire le tri des plaintes et doléances reçues par le Projet et pour traiter celles qui ne nécessitent pas d'être soumises au CGP (demandes d'information ou doléances possibles à régler par une simple action administrative ou technique). A l'issue des 7 jours, il adresse les réponses aux plaignants dont les plaintes sont résolues. Les plaintes nécessitant d'être soumises au CGP sont préparées et soumises au bout de 15 jours de leur réception. Les réponses et solutions proposées par le CGP sont adressées aux plaignants dans les 5 jours qui suivent sa réunion. Les plaignants satisfaits des solutions

apportés par le CGP verront leurs plaintes clôturées. Les plaintes non résolues sont adressées au Coordonnateur du Programme pour procéder à un arbitrage ou une médiation

7.1.6.4. Gestion des plaintes liées aux EAS/HS

Pour les plaintes liées aux EAS/HS, des protocoles spécifiques séparés vont être élaborés afin d'assurer que :

i) la Banque mondiale soit immédiatement informée de ces plaintes, y compris de la date de l'incident, de la date du rapport de l'incident, de l'âge/sexe/genre de la survivante, de l'âge/sexe/employeur de l'auteur présumé, du lien de l'incident avec le projet (selon la déclaration de la survivante), et des services offerts et acceptés/reçus par la survivante ;

ii) la survivante doit être immédiatement référée aux services de prise en charge (médicale, psychosociales, et si possible et souhaité par elle, légaux) ; c) la confidentialité et les principes directeurs pour assurer que les procédures soient centrées sur la survivante sont respectés à toutes les étapes du processus/accompagnement des personnes survivantes.

Ces protocoles doivent décrire clairement qui est responsable de la gestion des cas de EAS/HS au niveau de MGP (par exemple, un point focal/experte EAS/HS), les fiches à remplir (différentes de celles des plaintes standards). Les protocoles de stockage et de partage des informations doivent être conçus pour assurer la confidentialité des informations sur la survivante et sur l'auteur présumé. Ces protocoles seront développés par un consultant disposant d'expertise en EAS/HS et devront être inclus comme annexes du document de MGP.

Pour les cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel, le Programme doit travailler étroitement avec des entités dédiées à la prise en charge de VBG. Ainsi toutes les plaintes et dénonciations de cas de EAS/HS enregistrées seront directement transférées et traitées par les entités spécialisées qui travaillent en étroite collaboration avec le Programme (ex. Ministère de la Solidarité, Associations ou ONG spécialisées, « Cellule de prise en charge des femmes et des enfants victimes de violence »)

7.2. Santé et sécurité au travail

Le travail dans le cadre du projet consiste essentiellement en un travail de bureau avec manipulation de machines nécessaires. Il n'y a pas de travail de chantier ni de travail utilisant des engins comportant de gros risques de santé sécurité au travail (SST). Cependant, la conformité avec la NES2 exige que les dispositions de prévention, de protection et de traitement des risques liés à la SST soit mise en place par le projet en faveur de ses travailleurs, aussi bien pour les fonctionnaires du MEF que pour les contractuels de sous-traitants/prestataires de services et de fournisseurs principaux.

Les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail qui seront prises par le MEF visent à protéger les travailleurs du projet (fonctionnaires du MEF, contractuels des sous-traitants et des fournisseurs principaux) contre les accidents, les maladies ou les impacts découlant d'une exposition aux dangers rencontrés sur le lieu de travail ou dans l'exercice de leurs fonctions. Ces mesures prennent en compte les exigences de la NES2, des conventions du BIT ratifiées et du droit national en matière de SST et des conditions de travail qui s'appliquent au projet.

Le MEF déterminera et mettra en œuvre des mesures SST pour traiter les questions suivantes :

1. Mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions dangereuses notamment dans le contexte actuel de pandémie de la COVID 19. Il s'agit, chaque fois que c'est possible, de privilégier le travail à distance au travail en présentiel, et de se conformer dans le travail en présentiel aux mesures de prévention et de protection prévues par le Ministère de la Santé, à savoir le respect strict de la distanciation physique, le port obligatoire du masque, la mise à disposition de solution hydro-alcoolique et l'aération des lieux de travail.
2. Formation / Sensibilisation des travailleurs du projet et conservation des enregistrements correspondants (exemple : feuilles de présence) ;
3. Consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
4. Dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ;
5. Solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

Il faut noter que tous les travailleurs du projet sont soumis au régime de sécurité sociale et au régime de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles conformément à la législation en vigueur.

Les travailleurs du projet recevront une formation/sensibilisation à la SST spécifique au type de travail exercé dans le cadre du projet sur une base régulière avec une fréquence et un compte rendu de cette formation sera conservé. La formation/sensibilisation devra porter sur les aspects SST pertinents associés aux tâches quotidiennes, y compris la capacité à s'arrêter de travailler sans encourir de représailles dans des situations de danger imminent et d'urgence.

Le MEF est tenu à afficher et signaler des informations pertinentes en matière de santé et de sécurité pour les salariés dans les lieux accessibles aux travailleurs. L'affichage et la signalisation doivent fournir une indication sur les consignes générales d'urgence et doivent servir comme support de sensibilisation à certains risques environnementaux, de santé et de sécurité auxquels les travailleurs impliqués dans le projet pourraient être exposés.

Dans les situations d'urgence, il est important que les travailleurs du projet comprennent leurs rôles et responsabilités pour réagir face à ces situations.

Le MEF doit assurer la communication avec d'autres parties qui pourraient être associées aux dispositifs de prévention, de préparation et d'intervention, par exemple les autorités locales et les services locaux (Exemples : Protection civile, Provinces et

Préfectures, Inspection du Travail, etc.), de sorte qu'elles comprennent leurs rôles et responsabilités et puissent identifier et mobiliser les ressources qui pourraient s'avérer nécessaires.

Le MEF doit s'assurer que toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs contractuels dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines tels que les ordinateurs, les installations et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions.

Le MEF doit s'assurer que les travailleurs du projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des installations sanitaires et d'accès universel pour les personnes vivant avec un handicap. Les services offerts aux travailleurs du projet sont exempts de toute discrimination et se conforment au droit national et aux Directives EHS.

Le MEF doit mettre en place un système d'examen régulier des performances en matière de santé et sécurité au travail ainsi que du cadre de travail qui comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats. Ce système inclut l'enregistrement d'incidents spécifiques liés au projet, comme des accidents du travail, des maladies professionnelles et des accidents ayant entraîné une interruption du travail.

Ces informations servent de base à l'examen régulier de la performance en matière de SST et des conditions de travail. Des actions correctives sont définies et mises en œuvre en réponse aux incidents ou accidents liés au projet. Le cas échéant, celles-ci sont incluses dans les accords avec les tiers, y compris les fournisseurs et prestataires.

7.3. Travailleurs contractuels

La présente procédure considère comme Travailleurs contractuels, les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux pour le compte du MEF ou qui sont liés aux fonctions essentielles du Projet. Cette définition inclus, notamment, le personnel opérant dans le cadre des éventuels marchés de sous-traitance conclus par le MEF dans le cadre du projet.

Le MEF déploiera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet qui leur permettent d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la NES2. Conformément à un processus de tri qui se base notamment sur une évaluation des

risques E&S des travaux envisagés par activité, le prestataire pourra être amené à préparer et mettre en œuvre un Plan HSE de façon à minimiser ces risques.

Le MEF doit assurer la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la NES2. En outre, le MEF devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, le MEF exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité.

Les modalités de gestion et de suivi de la performance des tiers par rapport aux travailleurs contractuels, doivent mettre l'accent sur le respect par ces tiers de leurs accords contractuels (obligations, représentations et garanties) et peuvent consister en des audits périodiques, des inspections et/ou des contrôles ponctuels sur site et/ou de registres et rapports de gestion de la main-d'œuvre établis par des tiers. Ces registres et rapports peuvent comprendre :

- un échantillon représentatif de contrats d'embauche ou d'accords entre des tiers et des travailleurs contractuels ;
- un état des plaintes reçus et de leur règlement ;
- des rapports portant sur des contrôles de sécurité, y compris des cas d'accidents et d'incidents, et la mise en œuvre d'actions correctives ;
- des statistiques d'infractions à la législation nationale ;
- des comptes rendus de formations dispensées aux travailleurs contractuels pour expliquer leurs conditions de travail et d'emploi et les mesures de SST pour le projet.

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, le MEF donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes prévu par la NES2 ainsi qu'à la section 7.2. de la présente procédure.

7.4. Dispositions particulières pour répondre à la pandémie de la COVID-19

Depuis le début de la pandémie de la COVID-19, le GdM, par l'intermédiaire du ministre de l'Économie, des Finances et de la Réforme administrative a pris un ensemble de dispositions visant à protéger les fonctionnaires de la propagation du Virus. Ainsi, en avril 2020, le MEF a-t-il publié une circulaire relative aux mesures préventives contre le risque de propagation de l'épidémie du Corona virus dans les administrations publiques, les collectivités territoriales, les institutions publiques ainsi que les entreprises publiques. La circulaire comprend des mesures de précaution, de prévention et de sensibilisation visant à préserver la santé et la sécurité des salariés du secteur public et à les protéger de la propagation de la pandémie.

Par la suite, une série de services électroniques ont été mis en place via l'Agence de développement du digital pour permettre aux usagers et aux agents de l'administration l'échange de fichiers, du courrier et le suivi de leur traitement numérique à distance.

Le MEF a également rendu public une circulaire relative au travail à distance dans les administrations publiques, accompagnée d'un guide sur le travail à distance, visant à informer des mesures de base à prendre par les administrations publiques afin d'organiser le travail de leurs employés selon la nature et la spécificité des missions des services dont ils ont la charge de manière adaptée aux circonstances exceptionnelles de l'épidémie du Corona Virus.

Le GdM doit s'assurer de l'application des mesures sanitaires pour la prévention de la propagation de la COVID-19 dans le cadre de la mise en œuvre des activités du projet. Ces mesures doivent couvrir tous les travailleurs du projet y compris les travailleurs contractuels.

Les mesures barrières et organisationnelles à appliquer doivent se baser sur les recommandations nationales et internationales conçues pour prévenir la dissémination de la contagion à la COVID-19. A ce titre, il est nécessaire de se référer, pour les protocoles et consignes, aux circulaires suivantes :

- Circulaire du Ministre de l'Economie, des Finances et de la Réforme administrative n° 1/2020 du 16 mars 2020.
- Circulaire du Ministre de l'Economie, des Finances et de la Réforme administrative n° 2/2020 du 1er avril 2020 relative aux services numériques pour le courrier administratif.
- Circulaire du Ministre de l'Economie, des Finances et de la Réforme administrative n° 3/2020 du 15 avril 2020.

8. Documents de références

- Banque internationale pour la reconstruction et le développement / Banque mondiale (2017), Cadre environnemental et Social.
- Banque Mondiale, *Note d'orientation à l'intention des Emprunteurs - Cadre environnemental et social pour les opérations de FPI - NES2*.
- Banque Mondiale, (2018), *ESF Labor Management Procedures template*.
- *Dahir du 25 juin 1927 relatif à la réparation des accidents du travail*.
- *Dahir n° 1-58-008 du 24 février 1958 portant Statut Général de la Fonction Publique*.
- *Décret n° 2-05-916 du 20 juillet 2005 fixant les jours et les horaires de travail dans les administrations publiques et les collectivités locales*.
- *Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires «Directives générales EHS»*.
- *Loi n° 65-99 portant Code du Travail, 2003*
- *Loi 13-03 relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes* du 13 septembre 2018.
- *Loi-cadre 97-13 relative à la protection et à la promotion des droits des personnes en situation des personnes en situation de handicap* du 17 avril 2016.
- *Loi n° 50-05 du 18 février 2011, modifiant et complétant le Dahir n° 1-58-008 portant Statut Général de la Fonction publique*.
- *Loi 27-14 relative à la lutte contre la traite des êtres humains*.
- Organisation Internationale du Travail, *Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT)*.
- *Projet de protection sociale de réponse d'urgence à la Covid 19, Plan d'engagement environnemental et social (ESCP)*.
- *Projet de protection sociale de réponse d'urgence à la Covid 19, Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP)*.
- *Projet de loi 55-17 sur la Santé Sécurité des secteurs privé et public*.