Public Disclosure Authorized

« RENFORCER LA RÉSILIENCE FINANCIÈRE DU MAROC AUX RISQUES CLIMATIQUES PHYSIQUES »

P175523

PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE

Février 2024

Public Disclosure Authorized

Table des matières

Acronymes et abréviations **3**

Avant-propos **4**

1. Contexte et objectifs du présent document **4**

2. Présentation synoptique du Projet **5**

3. Organisation Institutionnelle du Projet **6**

4. Les travailleurs du Projet **7**

4.1. Travailleurs directs 7

4.2. Travailleurs contractuels 7

4.3. Travailleurs communautaires 7

4.4. Travailleurs migrants 7

4.5. Résumé des catégories de travailleurs 7

5. Principaux risques liés au travail **8**

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 Réglementaire National 9

7. Procédures de gestion du travail et d'atténuation des risques qui lui sont liés **12**

7.1. Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleurs 12

7.1.1. Conditions de travail et d'emploi 12

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 ... 13

7.1.5. Violence basée sur le genre 14

7.1.6. Mécanisme de gestion des plaintes 14

7.2. Santé et sécurité au travail 17

7.3. Travailleurs contractuels 18

8. Documents de référence **20**

Annexes **21**

A1. Liste des tableaux et figures des Figures 21

Acronymes et abréviations

BM	:	Banque mondiale
Cat Nat	:	Catastrophes Naturelles
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 abus sexuels
EPI	:	Equipements de protection individuelle
FSEC	:	Fonds de solidarité
GdM	:	Gouvernement du Maroc
MEF	:	Ministère de l'Economie et des Finances
MGP	:	Mécanisme de gestion des plaintes
NES	:	Norme environnementale et sociale
OIT	:	Organisation internationale du travail
PGTCT	:	Procédures de gestion des travailleurs et des conditions de travail
PMPP	:	Plan de mobilisation des parties prenantes
PpR	:	Programme-pour-Résultats
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 définie les mesures d'atténuation des risques liées aux travailleurs et aux conditions de travail pour le Projet.

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 dans les entreprises contractantes éventuelles.

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 projet. 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 engagées dans la mise en œuvre, le suivi et le pilotage de la performance du Projet*.

1. Contexte et objectifs du présent document

Le Royaume du Maroc a initié à partir de 2008 un programme d'assistance technique de long terme avec la Banque mondiale autour de la gestion et du financement des risques de catastrophes naturelles (Cat Nat). Cela a abouti en 2016 à une opération de financement Programme-pour-Résultats (PpR) de la Banque mondiale pour soutenir un programme de gestion intégrée des risques de catastrophes naturelles (P144539). Son caractère intégré réside dans son approche combinant (i) une gestion des risques Cat Nat (GRC) pour, entre autres, réduire leur impact, sous la responsabilité du Ministère de l'Intérieur (MI), avec (ii) un financement des risques Cat Nat (FRC) pour se prémunir contre le risque résiduel, sous l'égide du MEF. Dans le cadre du volet de financement des risques de cette opération, un mécanisme dual public-privé a été mis en place. Il combine le développement d'une offre d'assurance privée contre les Cat Nat, tout en garantissant une couverture publique pour les populations non-assurées. Pour opérationnaliser cette couverture publique, le PpR a soutenu la création du Fonds de Solidarité contre les Évènements Catastrophiques (FSEC) en mi-2019.

Une deuxième opération de la Banque mondiale (P168580), sous forme d'un prêt à l'appui des politiques de développement avec option de tirage différé pour les risques liés aux catastrophes naturelles (Cat DDO), a permis dans un second temps de poser les jalons de l'opérationnalisation du FSEC. Ce prêt soutient les premiers efforts d'opérationnalisation du FSEC, à travers (i) le développement de ses capacités d'audit interne, (ii) sa budgétisation à travers une taxe parafiscale collectée sur les contrats d'assurance privée contre les Cat Nat et (iii) le renforcement de la collaboration autour du registre de recensement des victimes entre le FSEC et la Direction de Gestion des Risques Naturels (DGRN). En parallèle, un ensemble d'assistances techniques permettra de mettre en place les capacités techniques et financières du FSEC, en le soutenant pour développer des modèles de risque de catastrophes naturelles et de placer un premier produit de réassurance contre les séismes.

Le projet considéré dans ce document s'inscrit dans cette continuité, avec un nouvel élan de soutien au FSEC en particulier.

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 financé par un prêt d'investissement de la Banque mondiale 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, vont assurer leur protection, en particulier les catégories vulnérables, la protection de leur santé et leur sécurité et 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

- **Financement** : don de 5 millions de dollars US de GSFF (Global Shield Financing Facility)[1], administré par la Banque mondiale.
- **Instrument** de financement : Financement de Projet d'Investissement (IPF)
- **Agences d'exécution du projet** : Fonds de Solidarité contre les Évènements Catastrophiques (FSEC) et Société Centrale de Réassurance (SCR)
- **Objectif du projet** : Renforcer la résilience financière du Maroc face aux risques climatiques physiques.
- **Composantes du projet :**
  - **Composante 1 : compréhension et modélisation des risques climatiques (2,4 millions de dollars)[2].** Cette composante entend financer les coûts de modélisation (i) pour modéliser le risque de séismes, informer le placement par le FSEC d'un Cat Bond et compléter le placement de réassurance préexistant, (ii) pour mettre à jour le modèle d'inondation actuel avec des couches exposition et vulnérabilité améliorées pour informer le placement d'un produit de réassurance contre les inondations (dans la composante 3), (iii) pour incorporer le changement climatique dans la modélisation des périls influencés par le climat, et (iv) pour implémenter une plateforme de e-learning pour les parties prenantes marocaines de la GRC et du FRC. Ces parties prenantes incluent les partenaires locaux, les universités et les centres de recherche pertinents pour développer la capacité nationale.
  - **Composante 2 : développement de systèmes (1,45 million de dollars).** Cette composante soutiendra la mise en place d'une infrastructure logicielle et d'information sur les risques afin de permettre une analyse de leur impact en temps quasi réel, une estimation des

[1] GSFF est la nouvelle dénomination du fonds GRiF (Global Risk Financing Facility).
[2] Dans ce document, le terme dollar fait toujours référence au dollar américain.

pertes financières, ainsi qu'une réponse et une indemnisation efficaces. Elle renforcera également l'opérationnalisation de la loi 110-14 et des divers organismes créés par la loi, comme l'a initialement soutenu le PpR. Enfin, elle permettra des compensations financières plus rapides et plus fiables à la suite d'une catastrophe, au profit de la population touchée et des plus vulnérables. Les activités prévues dans le cadre de ce volet sont les suivantes (i) la mise en œuvre d'une plateforme digitale pour l'indemnisation des victimes, (ii) l'acquisition de plusieurs solutions d'estimation des pertes en temps quasi-réel, et (iii) la conception et la mise en œuvre d'un plan de communication de crise pour une sensibilisation efficace des victimes éligibles après une catastrophe.

- **Composante 3 : promotion de solutions paramétriques pour la couverture financière contre les inondations (0,7 million de dollars).** Cette composante se concentrera sur la mobilisation de capitaux privés pour la protection contre les inondations. Elle soutiendra le FSEC à travers différentes étapes pour permettre l'utilisation d'instruments paramétriques. Une première activité soutiendra les coûts de transaction associés à l'achat et à la mise en œuvre d'un transfert de risque compétitif, transparent et optimisé, couvrant les pertes liées aux inondations. Une deuxième activité aidera la FSEC à préparer les produits paramétriques d'inondation ultérieurs. Elle comprendra une analyse comparative des solutions paramétriques du marché des capitaux et du marché de la réassurance, ainsi qu'une analyse comparative de la minimisation du risque de base, qui a été identifié comme le principal obstacle au placement de produits d'assurance paramétriques. En s'appuyant sur cette analyse du risque de base, les dernières activités de ce volet consisteront en une étude de faisabilité sur l'utilisation de télédétecteurs de crues soudaines pour mesurer la profondeur des inondations en tant que déclencheur paramétrique. Sur la base des enseignements tirés de l'étude de faisabilité, la mise en place d'une couverture paramétrique pour les inondations reposant sur un tel déclencheur sera envisagée.
- **Composante 4 : renforcement de capacité (0,45 million de dollars).** Cette composante financera un soutien direct à la Direction du Trésor et des Finances Extérieures (DTFE), au FSEC et à la SCR pour la mise en œuvre et la gestion du Projet, en renforçant leurs capacités internes. L'objectif de cette composante est de réduire la dépendance de ces agences à l'égard des conseillers externes pour leurs prochains projets, que ce soit dans le cadre de la collaboration avec la Banque mondiale ou avec d'autres partenaires de développement. Elle financera (i) des consultants intégrés dans l'équipe de mise en œuvre de la FSEC/SCR et (ii) des ateliers de formation/échange de connaissances. Les besoins spécifiques de renforcement des capacités en matière de formation et d'ateliers seront évalués de manière plus approfondie au cours de la mise en œuvre.

3. Organisation Institutionnelle du Projet

Le projet sera mis en œuvre par le FSEC et le SCR sous la supervision du MEF représenté par la DTFE. Le SCR mettra en œuvre les activités sous la composante 1 et le FSEC mettra en œuvre les activités sous les composantes 2, 3, et 4. Deux comptes désignés seront ouverts pour mettre en œuvre leurs activités respectives. La prise de décision efficace et la forte coordination seront soutenues par différents comités au niveau du projet, incluant un comité de pilotage du projet, un comité technique et un comité scientifique. Ces comités incluront des représentants des parties prenantes concernées

et se réuniront au besoin pour fournir des conseils stratégiques, examiner les progrès et fournir des orientations scientifiques.

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, du FSEC, des employés de la SCR, entités à capitaux publics. 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.

4.2. Travailleurs contractuels

Le projet implique un total de 24 marchés, répartis entre 9 services de conseil et les autres consacrés à des services de développement technique ainsi qu'à la fourniture de solutions informatiques. Parmi eux, les marchés identifiés comme M1.5.1, M2.3.1, M2.3.2, M4.1, M4.2, M4.3, et M4.4 seront vraisemblablement attribués à des consultants indépendants. Pour les autres marchés, il est prévu qu'ils soient attribués à diverses entités spécialisées telles que des bureaux d'études, des courtiers, des développeurs informatiques ou encore des fournisseurs de solutions techniques spécifiques, par exemple CCR et Ice Eye. Bien qu'il soit complexe de déterminer avec précision le nombre total de travailleurs contractuels impliqués, une estimation nous amène à envisager la participation d'environ 7 consultants et près de quinze équipes dédiées au développement et à la consultation.

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.

4.5. Résumé des catégories de travailleurs

Le Tableau ci-dessous 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	Fonctionnaires du MEF, du FSEC	8	2	Tout au long de la mise en œuvre du projet
	Employés de la SCR	3	2	
Travailleurs contractuels	Consultants et fournisseurs			Tout au long de la mise en œuvre du projet

Travailleurs communautaires	_	0	0	_
Travailleurs migrants	_	0	0	_

5. Rôles et Responsabilités

La Direction du Trésor et des Finances Extérieures (DTFE) a été désignée bénéficiaire du don et est chargée de superviser la mise en œuvre des activités y afférentes. Le FSEC et la SCR, en tant qu'agences d'exécution du projet (AEP), sont responsables de la réalisation et du suivi des activités du projet.

Un point focal est nommé par chaque agence pour faciliter la communication entre les intervenants et au sein de l'agence elle-même. Ces points focaux ont également pour tâche de rédiger les rapports de suivi et financiers.

Trois comités ont été établis : un comité de pilotage, un comité technique et un comité scientifique. Le comité de pilotage définit les orientations stratégiques, le comité technique s'assure de la concrétisation et du suivi continu des activités, tandis que le comité scientifique offre des conseils spécialisés et les recommandations scientifiques pour la gestion et la prise de décisions. Ce comité pout inclure des membres externes aux agences du don.

6. 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 alimentées par le courant électrique et susceptibles de présenter des risques pour la santé (ordinateurs 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 activités d'information et de gestion des plaintes (réception et communication des réponses)
- Les risques liés à la circulation routière et à l'usage de véhicules dans les déplacements ;
- Les risques de violence physique et/ou verbales lors des 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 comportement sexiste à l'égard des femmes ;

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

7.1. 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)
- 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).

7.2. Le Cadre Légal et Réglementaire 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 n° 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** tel qu'il a été modifié et complété par plusieurs textes, notamment par la **loi n° 30.22 adoptée par le parlement le 25 juillet 2022 qui harmonise la législation marocaine** avec la Convention sur la protection de la maternité, telle qu'adoptée par la 88ème Conférence générale de l'Organisation internationale du travail et ratifiée par le Maroc le 13 avril 2011.

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, liberté syndicale et organisations de travailleurs, Travail des enfants et Travail forcé, Santé et sécurité au travail, expression et traitement des plaintes).

Par rapport aux contractants, le Code du travail interdit le travail des enfants âgés de moins de 15 ans révolus. Les employeurs qui ne respectent pas cette prescription s'exposent à des sanctions. 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 :

- **Le dahir n°2 .72.051 du 15 janvier 1972 portant revalorisation des salaires minimum interprofessionnels garantis** et le **décret n° 2-14-343 du 24/06/2014 portant fixation des montants du salaire minimum légal dans l'industrie, le commerce, les professions libérales et l'agriculture.**
- **Les dahirs du 25 juin 1927, 15 mars et 21 mai 1963 relatifs aux accidents prévus par la législation du travail.**
- **La loi n° 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 n° 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 n° 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 règlementation nationale ne prévoit pas un mécanisme de gestion des doléances spécifique pour les travailleurs d'un projet. Cependant, les travailleurs ont le droit de constituer des syndicats et des associations qui pourront transmettre leurs plaintes. En outre, au même titre que n'importe quel citoyen, ils peuvent recourir aux mécanismes institutionnels d'expression des doléances.

Tableau 2 - Couverture des exigences de la NES2 par la réglementation nationale

NES 2	Couverture par le cadre national
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.	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). **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 publique.**
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.	Le Code du travail réglemente 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.

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.	Le Code du travail contient des prescriptions assez complètes sur la santé et sécurité des travailleurs
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.	La Constitution reconnaît l'égalité des droits entre hommes et femmes y compris à l'emploi et au travail
Travailleurs vulnérables. 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	Le code du travail prévoit des mesures pour la protection des travailleurs vulnérables.

personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants en âge de travailler.	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.
Organisations de travailleurs. 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.	Le droit d'organisation syndicale est garanti par la constitution (art.8 et art. 29) De même que le Code du travail prévoit et réglemente 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.
Mécanisme de règlement des griefs pour les travailleurs. 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.	La réglementation marocaine du travail ne prévoit pas de système de gestion des doléances pour les travailleurs au sens de la NES2 du CES. 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)

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

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

8.1.1. 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 des catégories de travailleurs qui ne seraient pas couvertes par une législation protectrice conforme aux normes applicables au projet. Il n'y aura pas de travailleurs saisonniers, ni de travailleurs migrants, ni de travailleurs communautaires.

Fonction publique et statuts du personnel des entreprises publiques), 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.

8.1.2. 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).

8.1.3. Organisation des travailleurs

Les travailleurs ont le droit de s'organiser dans des associations ou des syndicats, de défendre et de promouvoir leurs droits, de négocier collectivement et de conclure des Conventions collectives telles que garanties 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.

Il existe également des associations des administrateurs et différents corps de métiers dans le secteur public (ingénieurs, inspecteurs…) qui œuvrent librement pour la défense de leurs intérêts collectifs.

Le Gouvernement du Maroc (GdM) s'engage à laisser entière liberté aux 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.

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

Le risque de violence physique, et 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 prévu dans le cadre du projet. 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.

8.1.5. 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. Ces risques sont potentiellement réduits par la limitation de l'interaction entre le personnel et les bénéficiaires grâce à la digitalisation du processus (utilisation de plateformes mobiles en ligne, inscription, gestion des réclamations), en favorisant l'inclusion financière. Ces modalités éclaireront également la mise en œuvre des activités du projet dans sa composante financière en faveur de la résilience. A cet égard, les risques sont réduits par la transparence des critères de ciblage et d'éligibilité ainsi que par l'engagement des parties prenantes acté dans le PMPP.

8.1.6. 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 1ère 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.

Dans le cadre du don, les employés, les fonctionnaires et les consultants peuvent déposer leurs plaintes éventuelles auprès du FSEC par plusieurs voies :

- Courier postal ou dépôt physique à l'adresse du FSEC : Rez-de-chaussée, Immeuble D, Résidence « SUN CITY » Rue Al Bortoukal, Hay Riad, Rabat ;
- Courrier électronique à l'adresse : reclamation@fsec.ma ;
- Téléphone/Whatsapp de M. Reda HADJI : +2126.61.46.21.23

De même pour la SCR :

- Courier postal ou dépôt physique à l'adresse de la SCR : Tour Atlas, Place Zellaqa – B.P 13183 – Casablanca ;
- Courrier électronique à l'adresse : DCH@scrmaroc.com ;
- Téléphone/Whatsapp de M. Anass BOUCHAIKH : +2126.64.05.84.17

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 1ère instance : chambre sociale).

La Commission Nationale de la Commande Publique, indépendante et experte dans le domaine des contrats publics, examine les réclamations et offre des avis juridiques sur les différends.

8.1.6.1. 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 directs (non-fonctionnaires) et 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. Les travailleurs seront informés de l'existence de ce mécanisme au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé.

8.1.6.2. Procédure d'enregistrement des plaintes

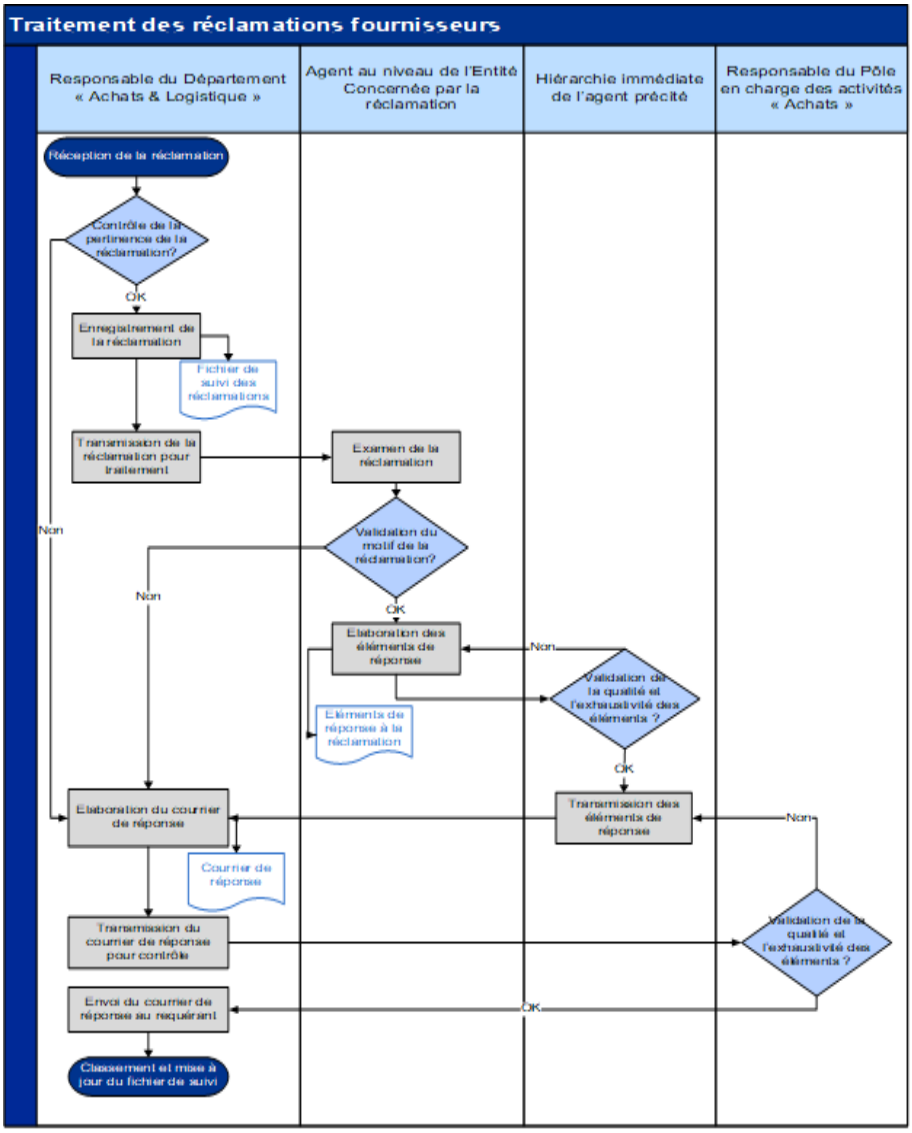
Le moyen le plus pratique pour assurer l'accessibilité du mécanisme est de le concevoir avec plusieurs entrées. Tous ces points d'accès doivent être portés à la connaissance de l'ensemble des travailleurs du projet. **Voir Annexe 2**.

Les responsables du registre de plaintes FSEC/SCR social dispose de 7 jours pour procéder au traitement des plaintes qui ne nécessitent pas l'intervention d'une autre institution ; mais dans tous les cas, il doit informer le plaignant de la prise en compte de sa doléance par le Projet. A l'issue des 7 jours, il doit adresser les réponses aux plaignants dont les plaintes sont résolues. Pour les plaintes qui, pour des raisons objectives nécessitent le recours à autrui, une réponse doit être fournie au bout de 15 jours après leur réception. Les réponses et solutions proposées par le FSEC/SCR sont adressées aux plaignants dans ce délai. Si les plaignants sont satisfaits des solutions apportées, leurs plaintes seront closes. Les plaintes non résolues sont adressées au Coordonnateur du Programme pour procéder à un arbitrage ou une médiation.

Recours à la justice

Le fait qu'un travailleur ait soumis une plainte ou une réclamation au projet ne lui enlève pas le droit de recourir à la justice pour ses revendications. Ainsi, en cas de non-satisfaction à l'issue du traitement de sa plainte, un travailleur peut saisir l'Autorité Étatique compétente, les tribunaux de première instance et d'appel si nécessaire, auxquels il soumet ses réclamations. Le projet doit assister matériellement et financièrement le travailleur à faire valoir ses droits devant toute juridiction qu'il aura saisie de sa plainte.

Tableau 3 - Procédure de gestion des plaintes de la SCR



8.1.6.3. Gestion des plaintes liées aux EAS/HS

Pour les plaintes liées aux EAS/HS, des protocoles spécifiques séparés doivent 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 de la victime (si possible), de l'âge/sexe/employeur de l'auteur présumé, du lien de l'incident avec le projet (selon la déclaration de la victime), ainsi que et des services assurés à la victime (soins, assistance psychologique, assistance judiciaire…).

ii. La victime doit être immédiatement référée aux services de prise en charge (médicale, psychosociales, et si possible et souhaité par elle, légaux) ; 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.

Aucune information susceptible de révéler l'identité du survivant ne doit être conservée au niveau du mécanisme de gestion des plaintes, et toutes les informations à sa disposition doivent être tenues confidentielles.

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 traités 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 »)

8.2. Santé et sécurité au travail

A l'exception des auxiliaires d'autorité itinérants qui contribueront à l'identification et au recensement des populations affectées, le travail dans le cadre du projet consiste essentiellement en un travail de bureau avec manipulation des équipements bureautiques nécessaires. Il n'y aura pas de travail de chantier ni de travail utilisant des engins induisant des risques significatifs 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 que pour les contractuels de sous-traitants/prestataires de services et des fournisseurs principaux.

Les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail qui seront prises par le FSEC/SCR visent à protéger les travailleurs du projet et à exiger des contractuels sous-traitants et des fournisseurs des mesures de prévention et de couverture du personnel contre les accidents, les maladies ou les impacts découlant d'une exposition aux dangers éventuels 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 FSEC/SCR déterminera et mettra en œuvre des mesures SST pour traiter les questions suivantes :

i. Mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions dangereuses de travail. 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 la réglementation et par les normes en vigueur.

ii. Formation / Sensibilisation des travailleurs du projet et conservation des enregistrements correspondants (exemple : trace du webinaire, MOOCS, feuilles de présence) ;

iii. Consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;

iv. Dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et modalités d'intervention au besoin ;

v. 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 à un régime de protection tels que la Caisse Nationale des Organismes de Prévoyance Sociale (CNOPS) ou la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) pour les fonctionnaires ou le régime de sécurité sociale et 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 le 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 FSEC/SCR est tenu d'afficher et de 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 (Issues de secours, Lieux de rassemblement, emplacement des extincteurs, etc…).

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 FSEC/SCR 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 FSEC/SCR 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 ordinateurs, appareils électriques (bureautique, radiateurs chauffants, ventilateurs…), machines éventuelles, 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 FSEC/SCR 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 FSEC/SCR 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.

8.3. 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 inclut notamment, le personnel opérant dans le cadre des éventuels marchés de sous-traitance conclus par le FSEC/SCR dans le cadre du projet.

Le FSEC/SCR 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 FSEC/SCR doit assurer la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la NES2. En outre, le FSEC/SCR 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 FSEC/SCR 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 FSEC/SCR 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.

9. Documents de référence

- 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 loi 55-17 sur la Santé Sécurité des secteurs privé et public.

Annexes

A1. 1. Code de Conduite

Le Code de Conduite sur le Lieu de Travail définit les normes du travail dans le but d'atteindre les conditions de travail les plus décentes et humaines possibles.

Les normes de ce Code se basent sur les normes de l'Organisation Internationale du Travail et sur des pratiques de travail reconnues comme justes dans le monde. Les institutions et entreprises travaillant sur le projet, doivent se conformer à toutes les lois pertinentes et applicables et à la législation du pays dans lequel les travailleurs sont employés, et elles doivent implanter le Code de Conduite sur le lieu de travail auprès de leurs sous-traitants.

Le FSEC/SCR contrôlent la conformité du Code de Conduite sur le lieu de travail pour tous les travailleurs directs et contractuels.

Eléments du Code	Description
Relation de travail	Les employeurs doivent adopter et adhérer à des règles et conditions d'emploi qui respectent leurs travailleurs et, au minimum, garantir leurs droits tels qu'énoncés dans les lois et des règlementations nationales et internationales relatives au droit du travail et de la sécurité sociale.
Non-discrimination	Personne ne doit subir de discrimination dans l'emploi, au niveau de l'embauche, du salaire, de la promotion, de la discipline, du licenciement ou de la retraite, sur la base du sexe, de la race, de la religion, de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle, de la nationalité, de l'opinion politique, du groupe ou de l'origine ethnique.
Harcèlement ou abus	Chaque employé doit être traité avec respect et dignité. Aucun employé ne doit être l'objet de harcèlement physique, sexuel, moral ou verbal ou être l'objet d'abus. Tout comportement apparent à un harcèlement sexuel, machiste ou empreint de violence physique, moral ou verbal est interdit sur le lieu de travail et dans les communautés du projet. L'employé coupable d'un tel comportement sera renvoyé et interdit de travailler définitivement sur le projet. Aucun employé n'a le droit de fréquenter des mineurs sur le lieu de travail et dans les communautés du projet.
Travail forcé	Le travail forcé est interdit, y compris le travail en prison, le travail en servitude, le travail asservi ou d'autres formes de travail forcé
Travail des enfants	Aucune personne âgée de moins de 18 ans ne doit être employé-e
Liberté d'association et de négociation collective	Les employeurs doivent reconnaitre et respecter les droits de liberté d'association et de négociation collective des employés.
Santé, Sécurité, et Environnement	Les employeurs doivent offrir un environnement de travail sain et sécurisé afin de prévenir tout accident et dégradation de la santé causée par, liée à, ou apparaissant au cours du travail ou résultant de l'utilisation des installations de l'employeur. Les employeurs doivent adoptés des

	mesures responsables pour minimiser les impacts négatifs sur l'environnement. Les employés doivent se conformer aux consignes ayant trait à leur sécurité, leur santé et faire preuve de respect pour l'environnement dans leur attitude sur le lieu de travail : port de cache-nez, lavage fréquentes des mains, utilisation de la poubelle prévue à cet effet pour jeter les cache-nez ou mouchoirs usagés.
Heures de travail	Les employeurs ne doivent pas exiger des travailleurs qu'ils travaillent plus que les heures régulières et supplémentaires autorisées par la loi du pays dans lequel ils sont employés. Une semaine de travail régulière ne doit pas dépasser 48 heures. Les employeurs doivent accorder aux travailleurs au moins 24 heures consécutives de repos après chaque période de sept jours. Toutes heures supplémentaires doivent résulter d'un accord consensuel.

Annexe 2. Registre des Plaintes

Numero de dossier	Date de Réception de la plainte	Nom et Contact (si non, anonyme)	Objet de la Plainte	Description de la plainte	Actions Prises	Date de Résolution	Autres Informations