SOLiD

SOUTH MED SOCIAL DIALOGUE

ETAT DES LIEUX ET DEFIS A RELEVER POUR PROMOUVOIR LE DIALOGUE SOCIAL AU MAROC, EN JORDANIE ET EN TUNISIE

www.medsocialdialogue.org

This project is co-funded by the European Union

A project implemented by

ITUC CSI IGB

ARAB TRADE UNION CONFEDERATION

BUSINESSMED

ISCOS promosso dalla CISL

annd

ISTITUTO PROGETTO SUD

fundação aip pessoas.empresas.economia

solidar

NAR Nationale Arbeidsraad

Pilot Project for the Promotion of Social Dialogue in the Southern Mediterranean Neighbourhood

"ETAT DES LIEUX ET DÉFIS À RELEVER POUR PROMOUVOIR LE DIALOGUE SOCIAL AU MAROC, EN JORDANIE ET EN TUNISIE"

Rapport final
Juillet 2017

Saïd Ben Sedrine

Table des matières

INTRODUCTION 10

1. CONTEXTE ECONOMIQUE ET SOCIAL 11

1.1. Forte pression démographique sur le marché du travail 11

1.1.1. La part de la tranche d'âge de 15-64 ans varie entre 61 et 69 % dans les trois pays ... 11

1.1.2. Le statut de la femme dans la société demeure un facteur de régulation de la pression démographique sur le marché du travail. 11

1.1.3. Les jeunes et les femmes sont les plus touchés par le chômage. 12

1.2. La situation économique des trois pays est marquée par des problèmes conjoncturels et structurels 13

1.2.1. L'instabilité politique et le problème sécuritaire bloquent la croissance économique en Tunisie et en Jordanie. 13

1.2.2. Le climat des affaires ne favorise pas la création des entreprises et l'impératif de gravir l'échelle de valeur ajoutée 14

1.2.3. L'ampleur de l'économie informelle est une préoccupation grandissante des partenaires sociaux, notamment en Tunisie. 16

1.3. Manque de volonté politique dans la mise en œuvre des réformes pertinentes de valorisation des ressources humaines 16

1.3.1. La situation de l'enseignement de base est alarmante. 16

1.3.2. Un potentiel d'innovation pédagogique de la formation professionnelle est bloqué à tous les niveaux de qualification par la gouvernance autoritaire de l'État dirigiste 17

2. POSITION DES PAYS DANS LE SYSTEME DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL, RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL 18

2.1. La ratification des conventions internationales est un long processus marqué par des reculs de l'État dirigiste. 18

2.1.1. Les instruments pertinents de l'OIT pour la promotion du dialogue social 18

2.1.2. Taux de ratification des conventions internationales relatives au dialogue sociale 19

2.1.3. Processus de ratification des normes internationales sur plus d'un demi-siècle 19

2.2. Classification des pays par l'indice CSI relatif aux violations des droits des travailleurs ... 21

2.2.1. L'indice CSI de violation des droits des travailleurs 21

2.2.2. Le Maroc est le pays qui viole le moins les droits des travailleurs parmi les pays arabes. 22

2.2.3. Le modèle de compétitivité des entreprises par les bas salaires est à l'origine des relations de travail structurellement conflictuelles. 22

3. FAIBLE BILAN DE LA PRATIQUE DE NEGOCIATION COLLECTIVE ET EMIETTEMENT DU MOUVEMENT SYNDICAL MAROCAIN DES SALARIES 24

3.1. Le Droit interne offre des possibilités de promotion de la négociation collective conformément à la norme internationale 24

3.1.1. Organismes et procédures visant à faciliter la négociation collective 24
3.1.2. Négociation collective volontaire, autonomie des parties..... 25
3.1.3. Contenu de la négociation 26
3.1.4. Durée d'application – Dénonciation..... 27
3.1.5. Exécution des conventions et arbitrage des conflits..... 27
3.2. Paradoxalement certaines dispositions du Code du travail neutralisent les avancées en matière de droit d'association et de négociation collective 27
3.2.1. Les violations dans la loi du droit d'organisation syndicale 27
3.2.2. Les violations dans la loi du droit de grève 28
3.2.3. Les violations dans la loi du droit de négociation collective 28
3.3. L'asymétrie des relations entre les partenaires sociaux ne favorise pas la promotion de la négociation collective. 29
3.3.1. Faible bilan de la politique de promotion du dialogue social 29
3.3.2. Le pluralisme syndical affaiblit le pouvoir de négociation du mouvement syndical marocain..... 29
3.3.3. Le syndicalisme relativement unitaire des employeurs ne reconnait dans le droit de négociation que les dispositions de résolution des conflits du travail..... 30
4. LES PARTENAIRES SOCIAUX TUNISIENS ONT ACQUI UNE LONGUE EXPERIENCE DE NEGOCIATION COLLECTIVE DANS UN CADRE JURIDIQUE PEU DEVELOPPE. 32
4.1. Les violations dans la loi de la norme internationale relative au Droit syndical..... 32
4.1.1. Droit des travailleurs sans distinction d'aucune sorte de constituer des organisations et de s'y affilier 32
4.1.2. Droit des organisations d'élire librement leurs représentants 32
4.2. Les violations dans la loi du droit de grève poussent les travailleurs à agir dans l'illégalité..... 33
4.2.1. Les procédures de règlement des conflits collectifs du travail limitent le droit de grève 33
4.2.2. Ingérence indue par les autorités ou les employeurs au cours d'une grève 34
4.3. Les violations dans le code du travail des conventions internationales pertinentes relatives au droit de négociation collective..... 34
4.3.1. Les obstacles à la reconnaissance des agents de négociation collective 34
4.3.2. Restrictions sur le principe de la négociation libre et volontaire et l'efficacité juridique des conventions collectives..... 35
4.4. Les caractéristiques du modèle tunisien de négociation collective..... 36
4.4.1. Le passage d'un tripartisme de façade à un tripartisme démocratique tarde à se réaliser en raison de l'instabilité politique du pays..... 36
4.4.2. Consensus des partenaires sociaux sur la centralisation des négociations collectives. 37
4.4.3. La centralisation de la négociation collective aux niveaux national et sectoriel apporte plus de droits aux salariés et évite la concurrence déloyale entre les entreprises..... 37

4.4.4. La négociation collective au niveau microéconomique est marginale. 38

4.4.5. La négociation collective est focalisée sur le salaire et ses accessoires au détriment d'autres dimensions du travail. 38

4.4.6. Le temps court de la négociation collective ne favorise pas le dialogue serein et objectif autour des problèmes complexes de développement et leur implication sur les relations du travail..... 38

4.4.7. Les bonnes pratiques du dialogue social ne sont ni connues ni diffusées 39

5. LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN JORDANIE EST ENCORE MARGINALISEE DANS LA LOI ET DANS LA PRATIQUE 39

5.1. Les violations dans la loi de la liberté syndicale, du droit d'organisation et du droit de négociation collective...... 39

5.1.1. Obstacles à la création d'organisations syndicales 39

5.1.2. Restrictions sur le droit des travailleurs de former et d'adhérer à des organisations de leur choix40

5.1.3. Catégorie de travailleurs interdites ou limitées de former ou de se joindre à un syndicat ou de diriger un bureau syndical..... 40

5.1.4. Protection contre les actes d'ingérence..... 40

5.1.5. Facilités accordées aux représentants des travailleurs..... 40

5.1.6. Obstacles à des grèves légales 40

5.1.7. Les violations dans la loi du droit de négociation collective 41

5.2. La négociation collective est quasi inexistante dans un contexte où l'Etat se méfie du syndicalisme..... 41

5.2.1. Le monopole syndical de la centrale syndicale, soumis à l'État autoritaire, se suffit des droits accordés par le Code du travail..... 41

5.2.2. Naissance récente de la Fédération jordanienne des syndicats indépendants aux ressources limitées..... 43

5.2.3. Les accords collectifs de travail traduisent le faible pouvoir de négociation des travailleurs..... 44

5.3. L'exemple particulier de promotion de la négociation collective dans le secteur de l'habillement en Jordanie..... 44

5.3.1. Le passage des conflits collectifs du travail dans le secteur habillement à l'apprentissage collectif du dialogue social..... 44

5.3.2. L'approche du programme « Better Work » pour promouvoir la négociation collective 45

5.3.3. La convention collective sectorielle donne plus de droits aux salariés mais son application demeure limitée 45

CONCLUSION : RECOMMANDATIONS POUR INNOVER ET PROMOUVOIR LE DIALOGUE SOCIAL 47

Partie I : Des partenaires mobilisés autour de la promotion du dialogue social 47

1. Consolider la liberté d'association et de négociation 47

1.1. Achever le processus de ratification des conventions pertinentes relatives au dialogue social. 47

1.2. Assurer la conformité de la législation nationale aux normes internationales du travail dans le cadre d'un dialogue social tripartite démocratique. 47

2. Les organisations des travailleurs et des employeurs ont la responsabilité de renforcer leur légitimité démocratique et professionnelle 48

2.1. Renforcer la gouvernance démocratique des organisations syndicales des travailleurs et des employeurs. 48

2.2. Concilier pluralisme syndical et solidarité syndicale 48

3. Consolider la conformité du tripartisme à la nouvelle constitution des trois pays 48

3.1. Adopter un tripartisme conforme à la norme internationale de l'OIT 48

3.2. Principales responsabilités du gouvernement 49

3.3. Promouvoir et partager l'information statistique pertinente sur le dialogue social. 49

3.4. L'Etat responsable de la promotion du dialogue social doit donner l'exemple en tant qu'employeur 49

3.5. Le tripartisme « plus » ou l'ouverture des partenaires sociaux à la société civile. 50

3.6. Prendre en considération les avis du Conseil économique, social et environnemental... 50

Partie II : L'Etat de droit régule les relations professionnelles 51

4. Consolider l'indépendance de l'inspection de travail et de la justice 51

4.1. La norme internationale recommande l'indépendance des inspecteurs du travail. 51

4.2. Ne pas impliquer les inspecteurs dans la résolution des conflits individuels et collectifs du travail 51

4.3. Améliorer les conditions de travail des inspecteurs du travail 52

5. Renforcer l'indépendance et l'impartialité de la Justice 52

Partie III : Rénover les formes du dialogue social 53

6. Articuler la négociation collective entre le niveau sectoriel et celui de l'entreprise pour concilier compétitivité économique et travail décent pour tous. 53

6.1. Éviter le risque de mettre en question la hiérarchie des normes du travail, principal acquis du droit du Travail. 53

6.2. Renforcer la capacité des fédérations professionnelles à promouvoir le dialogue social au niveau de l'entreprise 53

7. Une bonne pratique de dialogue social au niveau de l'entreprise dépend d'une combinaison de facteurs : analyse de cas en Tunisie 54

7.1. La montée en gamme de l'entreprise et l'adoption de la démarche qualité 54

7.2. La reconnaissance du droit syndical par l'employeur 54

7.3. La transparence économique de l'entreprise mobilise les travailleurs autour des défis économiques à relever 55

7.4. Améliorer la compétitivité de l'entreprise par le travail décent est l'objectif partagé par les partenaires sociaux 55

7.5. Le respect des accords conclus renforce l'adhésion au dialogue social et assure sa durabilité. 55

7.6. Le processus de changement est difficile mais possible 55

8. Promouvoir le dialogue social au-delà des frontières de l'entreprise, aux niveaux régional et local 56

8.1. En Tunisie et au Maroc, la constitution promeut la décentralisation territoriale 56

8.2. Mobiliser les partenaires sociaux et la société civile par le dialogue social territorial autour du développement régional inclusif 56

Partie IV : Des partenaires capables d'innover et de promouvoir le dialogue social 57

9. Renforcer la capacité des parties à négocier en connaissance de cause 57

9.1. Bénéficier du droit à l'information pertinente et fiable 57

9.2. Assurer la formation des négociateurs 57

9.3. Vulgariser les connaissances de l'économie du travail et de la gestion des ressources humaines 58

9.4. Apprendre à réaliser un diagnostic objectif, serein et partagé des problèmes 58

10. Créer un institut régional tripartite de promotion du dialogue social au Sud de la Méditerranée. 58

REFERENCES 59

ANNEXE : Liste des conventions collectives sectorielles en Tunisie 61

Acronymes

BIT	Bureau international du travail
CDT	Confédération démocratique du travail
CEACR	Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations
CGEM	Confédération générale des entreprises du Maroc
CSI	Confédération syndicale internationale
FDT	Fédération démocratique du travail
FITU-J	Fédération des syndicats indépendants de Jordanie
GFJTU	Confédération générale des syndicats jordaniens
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
ODT	Organisation démocratique du travail
OIT	Organisation internationale du travail
PISA	Programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves
UGTM	Union générale des travailleurs du Maroc
UGTT	Union générale tunisinne du travail
UMT	Union marocaine du travail
UNTM	Union nationale du travail au Maroc
UpM	Union pour la Méditerranée
UTICA	Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier Monsieur Mustapha TLILI pour les entretiens qui nous ont été accordés autour des objectifs spécifiques du projet et les résultats attendus de cette étude puis pour ses observations pertinentes sur la première version de ce rapport.

Nos remerciements s'adressent aussi au personnel de l'ATUC, notamment à Mme Hind Benammar et Mme Khawla Yassine, qui a contribué au déroulement de cette étude dans de bonnes conditions de travail.

INTRODUCTION

Le mouvement populaire qui a commencé en Tunisie en décembre 2010 s'est répandu au Maroc et en Jordanie. Il revendique l'emploi, la liberté et la dignité. Il aspire aux droits de l'Homme, à la démocratie ainsi qu'au développement inclusif. En réponse à ce mouvement populaire, le Maroc et la Tunisie ont adopté une nouvelle constitution et la Jordanie a amendé sa constitution annonçant un changement démocratique qui doit se traduire par l'engagement de l'État avec détermination et conviction dans une démarche participative et pérenne de probité, d'intégrité et de transparence conformément aux attentes et aux aspirations de la population.

La mobilisation collective des partenaires sociaux autour du développement est aujourd'hui le plus grand défi à relever dans un contexte où le terrorisme vise la destruction de l'État et la cohésion sociale et culturelle des sociétés. Le partenariat entre les pays du Nord et du Sud de Méditerranée, autour du développement inclusif et la promotion de la démocratie, est nul doute le second levier de protection commune contre le terrorisme.

Au Sud de Méditerranée, le dialogue social a jusqu'ici été guidé par l'État autoritaire qui définit son agenda, sa périodicité et ses règles de fonctionnement. Cette expérience d'un dialogue déséquilibré n'a pas été fructueuse pour promouvoir la négociation collective autour de la compétitivité de l'économie et la promotion du travail décent pour tous. Le potentiel d'innovation économique et sociale des partenaires sociaux est ainsi sous-exploité alors qu'une partie importante de la population est exclue du développement.

Depuis 2008, l'Union Européenne a engagé un processus de partenariat entre les gouvernements et les représentants des employeurs et des salariés qui vise à donner un rôle plus efficace au dialogue social dans le voisinage méditerranéen. Un forum social Euromed a été lancé et un groupe de travail composé d'experts de haut niveau a été créé en janvier 2015 afin de formuler des suggestions pour envisager «un bon fonctionnement du dialogue social» dans la rive sud de la Méditerranée. L'une des premières propositions de ce groupe d'experts a été la mise en œuvre d'un projet pilote dans trois pays (Maroc, Tunisie, Jordanie) qui pourrait s'étendre à d'autres pays du partenariat de l'Union pour la Méditerranée (UpM).

L'objectif de ce projet est de « fournir aux organisations d'employeurs et aux organisations de travailleurs, ainsi qu'aux organisations de la société civile et aux communautés locales situées dans les trois pays cibles, l'expertise nécessaire pour parvenir à un dialogue plus dynamique avec les gouvernements (comme l'urgence de créer une structure représentative et efficace de dialogue social). L'objectif ultime est de renforcer les capacités de dialogue entre les groupes cibles pour un dialogue social équilibré et durable ».

Cette étude s'inscrit dans les activités du projet. Elle vise la réalisation d'un diagnostic du dialogue social dans les trois pays pour identifier les moyens de l'innover et le promouvoir dans le cadre d'une société qui aspire à la démocratie et à la justice sociale.Le diagnostic se réfère à ces valeurs en évaluant la conformité de la législation nationale aux normes de l'Organisation internationale du travail relatives au droit d'association et de négociation collective et au défi de renforcer la transition des trois pays vers la démocratie et le développement inclusif.

1. CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

1.1. Forte pression démographique sur le marché du travail

1.1.1. La part de la tranche d'âge de 15-64 ans varie entre 61 et 69 % dans les trois pays

Les populations de la Jordanie, la Tunisie et le Maroc sont estimées respectivement à environ 8, 11 et 35 millions en 2015. La part des femmes est de 48,6 % en Jordanie contre 50,6 % en Tunisie et au Maroc. La pression démographique sur le système d'éducation et le marché de travail est particulièrement forte en Tunisie où la part de la population âgée de 15-64 ans est environ de 69 % contre 67 % au Maroc et seulement 61 % en Jordanie. Aussi, c'est en Tunisie que la pression démographique pose le plus de problèmes pour satisfaire les besoins spécifiques des personnes âgées de 65 ans en matière de protection sociale. Cette catégorie d'âge représente 7,6 % du total de la population tunisienne contre 6,2 % et 3,8 % respectivement pour le Maroc et la Jordanie.

Figure 1. Structure par tranche d'âge de la population et croissance annuelle (en %) 2015

Source : Banque Mondiale. Base de données.
http://donnees.banquemondiale.org/ consultée le 27.03.2017

1.1.2. Le statut de la femme dans la société demeure un facteur de régulation de la pression démographique sur le marché du travail.

Le statut de la femme demeure un facteur socioculturel de régulation de la pression démographique sur le marché du travail. En dehors des études une proportion importante des femmes se retire du marché du travail. C'est ce que disent les indicateurs portant sur la participation des femmes à la population active. Dans les trois pays, le taux d'activité des femmes est nettement inférieur à celui des hommes en dépit du progrès réalisé dans l'accès de la femme à la scolarisation. Le taux d'activité des femmes le plus faible concerne les femmes jordaniennes, 15,8 % contre 26,7 et 25,2 % respectivement pour les femmes tunisiennes et marocaines. La Jordanie est la mieux classée par son indice de développement humain (IDH) mais son indice de développement de genre (IDG) est inférieur à celui de la Tunisie[1] (voir tableau ci-dessous).

[1]L'IDH estun indice composite axé sur trois dimensions fondamentales du développement humain : la capacité à vivre longtemps et en bonne santé, mesurée par l'espérance de vie à la naissance ; la capacité à acquérir des connaissances, mesurée par la durée moyenne de scolarisation et la durée attendue de scolarisation ; et la capacité à atteindre un niveau de vie décent, mesurée par le revenu national brut par habitant. L'IDH a une limite supérieure de 1,0. Pour mesurer le développement humain de manière plus complète, le Rapport sur le développement humain présente quatre autres indicateurs composites : l'IDH ajusté aux inégalités (IDHI) revoit l'IDH en fonction de l'étendue des inégalités ; l'indice de développement de genre (IDG) compare les valeurs de l'IDH pour les femmes et pour les hommes ; l'indice d'inégalité de genre (IIG) met en évidence l'autonomisation des femmes ; et l'indice de pauvreté multidimensionnelle (IPM) mesure les aspects de la pauvreté autres que le revenu. L'Indice d'inégalité genre de la Jordanie.

Source : Banque Mondiale. Base de données. Estimation du modèle de l'OIT
http://donnees.banquemondiale.org/ consultée le 27.03.2017

Tableau 1 : Indice de développement humain (IDH)-2015

Classement	IDH	IDH ajusté aux inégalités			**Indice de développement de genre (IDG)**	
	Valeur	Valeur	Perte globale %	Différence par rapport au rang de l'IDH (b)	Valeur	Groupe (c)
	2014	2014	2014	2014	2014	2014
Jordanie 80	0,748	0,625	16,5	2	**0,860**	5
Tunisie 96	0,721	0,562	22,0	–2	**0,894**	5
Maroc 126	0,628	0,441	29,7	–2	**0,828**	5

PNUD Rapport sur le développement humain 2015
Notes
a) Pour les comparaisons entre les pays, tenir compte du fait que tous les indicateurs n'étaient pas disponibles pour tous les pays. En l'absence d'un indicateur, les pondérations des indicateurs disponibles sont ajustées de manière à obtenir un total de 100 %. Consulter la Fiche technique n°5 sur http://hdr.undp.org pour en savoir plus.
b) Basé sur les pays dont l'indice de développement humain ajusté aux inégalités est calculé.
c) Les pays sont répartis en cinq groupes, par écart absolu de la parité des sexes dans l'IDH.

1.1.3. Les jeunes et les femmes sont les plus touchés par le chômage.

Dans les trois pays le niveau du taux de chômage est élevé, notamment en Tunisie et en Jordanie où il atteint 47 et 49 % contre 19 % au Maroc. Le désespoir conduit certains jeunes Tunisiens à l'émigration clandestine et ou à devenir les victimes des stratèges du terrorisme et de contre-bande, au prix de la perte de leur vie. D'autres jeunes résistent collectivement au malheur par leur participation aux activités sportives et culturelles. La liberté d'expression en Tunisie permet à de nombreux jeunes de manifester régulièrement leur demande de l'emploi. Les problèmes conjoncturels et structurels bloquent la sortie de la crise économique et sociale.

Source : Banque Mondiale.http://donnees.banquemondiale.org/ consultée le 27.03.2017

1.2. La situation économique des trois pays est marquée par des problèmes conjoncturels et structurels

1.2.1. L'instabilité politique et le problème sécuritaire bloquent la croissance économique en Tunisie et en Jordanie

Les soulèvements massifs qui ont eu lieu à partir de 2011 en Tunisie et qui se sont propagés dans les pays arabes montrent que les efforts de réformes de la région n'ont pas suffi à assurer la prospérité et l'inclusion d'une grande partie des populations. L'instabilité politique et économique a donné lieu à la chute du niveau de la croissance annuelle du PIB en Jordanie et en Tunisie durant la période post révolution (voir figure 5). La guerre civile en Syrie et en Irak a continué d'affecter l'économie jordanienne, l'afflux massif de réfugiés étant source de pressions économiques, sociales et démographiques. L'intensification du conflit pèse sur le tourisme, les exportations et l'investissement dans l'appareil de production.
La Jordanie est confrontée à une crise humanitaire et financière sans précédent en raison de l'afflux de réfugiés syriens. À cela s'ajoute un taux de chômage élevé, notamment parmi les jeunes.

Source : Banque Mondiale.http://donnees.banquemondiale.org/ consultée le 27.03.2017

Alors que la Tunisie affichait une croissance annuelle moyenne d'environ 5% durant la décennie précédente, l'économie a fortement ralenti depuis les bouleversements politiques, économiques et sécuritaires qui ont touché le pays à partir de 2011.En outre, la production de phosphate a été handicapée par des troubles sociaux. D'autres secteurs ont été marqués par des manifestations qui ont conduit certains investisseurs à fuir le pays dans un contexte où six gouvernements se sont succédé depuis 2011 sans aboutir à définir une vision d'avenir crédible pour le pays.Les mouvements sociaux des exclus du marché du travail bloquent le secteur des phosphates et du pétrole en revendiquant leur part des richesses de leur

région.L'instabilité politique récente et les menaces qui pèsent sur la sécurité altèrent considérablement les perspectives de croissance économique.

1.2.2. Le climat des affaires ne favorise pas la création des entreprises et l'impératif de gravir l'échelle de valeur ajoutée

Doing business évalue les aspects de la réglementation qui facilitent ou entravent la création, le fonctionnement ou l'expansion des entreprises du secteur privé. Les économies sont classées de 1 à 190 par rapport à la facilité d'y faire des affaires sur la base d'une série d'indicateurs.

En moyenne, l'économie jordanienne a de mauvais résultats dans la facilité d'y faire des affaires (un classement moyen 118) par rapport au Maroc (classement moyen 68) et la Tunisie (classement moyen 77). Le classement du Maroc est particulièrement meilleur que celui de la Tunisie et de la Jordanie en matière de création d'entreprise, d'obtention d'un permis de construire, de paiement des taxes et impôts, de commerce transfrontalier et d'exécution des contrats (voir tableau ci-dessous). La comparaison des trois économies révèle aussi que le meilleur classement est obtenu par la Tunisie en matière de raccordement à l'électricité (40) et par la Jordanie en matière de commerce transfrontalier (50).

Tableau 2 : Classement des Economies juin 2016

	Maroc	Tunisie	Jordanie
Facilité de faire des affaires	**68**	**77**	**118**
Création d'entreprise	40	103	106
Obtention d'un permis de construire	18	59	109
Raccordement à l'électricité	57	40	48
Transfert de propriété	87	92	96
Obtention de prêts	101	101	185
Protection des investisseurs minoritaires	87	118	165
Paiement des taxes et impôts	41	106	79
Commerce transfrontalier	63	92	50
Exécution des contrats	57	76	124
Règlement de l'insolvabilité	131	58	142

Source : Banque mondiale : Doing Business Mesure de la réglementation des affaires. Classement des économies. http://francais.doingbusiness.org/rankings consulté le 12 mai 2017

Les résultats de cette évaluation indiquent les domaines de réformes à mettre en œuvre pour relever le défi de la création de l'emploi. Les réformes à mettre en œuvre devraient particulièrement favoriser la création de l'entreprise, l'obtention d'un permis d'entreprise, le paiement des taxes et des impôts et l'exécution des contrats en Tunisie et en Jordanie. Dans les trois pays des réformes devraient faciliter l'obtention de prêts et porter sur le règlement de l'insolvabilité. Il convient de souligner que Doing Business cible l'attention sur le secteur formel dans lequel la réglementation a un impact et où les entreprises sont les plus productives. Elle ne reflète pas alors les réalités du secteur informel.

Aussi l'accent est mis sur la législation. Par conséquent, lorsque la législation n'est pas systématiquement appliquée, les modifications apportées à la réglementation ne produisent pas les résultats attendus puisqu'une réforme crédible est celle qui est effectivement mise en œuvre[2].

Le rejet de la corruption a été l'une des principales causes de la révolution populaire dans les trois pays. L'action en faveur de l'intégrité et la prévention de la corruption dans le secteur public contribuent à l'égalité de traitement des entreprises et elles sont un facteur essentiel de confiance dans l'administration.La Jordanie, la Tunisie puis le Maroc ont fait appel à l'expertise de l'OCDE pour les aider à moderniser leurs politiques, adopter de bonnes méthodes et mettre en œuvre des principes et des normes éprouvés dans la lutte contre la corruption dans le secteur public (OCDE 2010, OCDE 2013, OCDE 2016).

[2]Les mesures réglementaires prises sous la pression des bailleurs de fond sont parfois le signe d'une réforme de façade qui alimente la rhétorique des discours politiques.

Les trois pays suivent des rythmes différents de transition de la population occupée vers les activités industrielles et de services. Dans le contexte de la croissance des diplômés de l'enseignement supérieur et celui de la formation professionnelle, le climat des affaires décrit plus haut ne favorise pas le passage vers une production à forte valeur ajoutée, une économie à forte intensité de connaissances et le développement de l'exportation. Par conséquent, la lutte contre la corruption constitue aujourd'hui une priorité absolue pour améliorer le climat des affaires et gagner la confiance des citoyens.

Tableau 3 : Distribution de la population occupée par secteur d'activité (en %)-2012

	Agriculture	**Industrie**	**Service**	**Total**
Tunisie	16	33	51	100
Maroc	21	39	40	100
Jordanie	2	19	79	100

Source : Banque Mondiale. Base de données. http://donnees.banquemondiale.org/ consultée le 27.03.2017

Tableau 4 : Domaines couverts par Doing Business : aspects de la réglementation des affaires

Série d'indicateurs	**Ce qui est mesuré**
Création d'entreprise	Procédures, délais, coûts et apport en capital minimum requis pour créer une société à responsabilité limitée
Obtention d'un permis de construire	Procédures, délais et coûts liés à l'exécution de toutes les formalités requises pour construire un entrepôt et dispositifs de contrôle de qualité et de sécurité dans le système d'obtention d'un permis de construire
Raccordement à l'électricité	Procédures, délais et coûts de raccordement au réseau électrique, fiabilité de l'approvisionnement en électricité et transparence des tarifs
Transfert de propriété	Procédures, délais et coûts de transfert du titre de propriété, et qualité du système d'administration foncière
Obtention de prêts	Lois sur le nantissement de biens meubles et système d'information sur la solvabilité
Protection des investisseurs minoritaires	Droits des actionnaires minoritaires dans les opérations entre parties liées et dans la gouvernance d'entreprise
Paiements des taxes et impôts	Paiements, délais et total à payer pour une entreprise qui applique intégralement la législation fiscale ainsi que les procédures postérieures à la déclaration
Commerce transfrontalier	Délais et coûts associés à l'exportation du produit présentant un avantage comparatif et à l'importation de pièces automobiles
Exécution des contrats	Délais et coûts de règlement d'un litige commercial et qualité des procédures judiciaires
Règlement de l'insolvabilité	Délais, coûts, résultats et taux de recouvrement dans les cas d'insolvabilité et solidité de la législation dans ce domaine

Source : Banque Mondiale Doing Business

1.2.3. L'ampleur de l'économie informelle estune préoccupation grandissante des partenaires sociaux, notamment en Tunisie.

Face aux déficits de travail décent qui caractérisent l'économie informelle, il est de plus en plus évident que le principal défi pour le développement dans le monde est de sortir de l'informalité. Il s'agit là d'un enjeu primordial pour la réalisation du travail décent comme un levier du développement inclusif. Du point de vue du développement humain, une étude de la banque mondiale s'est concentrée particulièrement sur l'examen de l'emploi informel dans les pays MENA (Roberta Gatti et all, 2014). Trois indices sont utilisés pour mesurer l'informalité : i) *l'Indice Schneider qui estime la part de la production non déclarée aux autorités fiscales et réglementaires, ii) la part des travailleurs salariés sans couverture de sécurité sociale, et iii) la prévalence du travail indépendant*. Les deux premiers indices placent la Tunisie et le Maroc parmi les pays où le taux d'informalité de l'emploi est très élevé. La part des travailleurs sans couverture de sécurité sociale est de 76,2 % au Maroc et 61,6 % en Tunisie contre 51,4 % en Jordanie. La Tunisie et le Maroc affichent aussi une part élevée de la production non déclarée soit respectivement 40 et 38 % du PIB contre seulement 20 % pour la Jordanie (voir figure 7).

Ces données mesurent l'ampleur du phénomène avant les soulèvements massifs qui ont eu lieu à partir de 2011. Dans le contexte post révolutionnaire, la situation en Tunisie a empiré. Le terrorisme et l'instabilité politique marquée par l'instabilité gouvernementale, ont amplifié l'ampleur du phénomène dans la mesure où l'économie informelle est devenue un État dans l'État. Elle devient associée à une économie de contre bande qui détruit progressivement le tissu de l'économie nationale et fragilise l'État. Conscients de la gravité de la situation, les partenaires sociaux tunisiens ont décidé *« d'agir en vue d'assurer la migration progressive du secteur informel vers le secteur formel en veillant à organiser la formation professionnelle dans ce domaine ».* Terrorisme, corruption et contre-bande deviennent les trois faces d'un système qui détruit le tissu économique et bloque la sortie de la crise économique et sociale.

Taux d'informalité de l'emploi dans les pays arabes au cours des années 2000

Source : Roberta Gatti, Diego F. Angel-Urdinola, Joana Silva, and AndrásBodor. Striving for BetterJobs.*The Challenge of Informality in the Middle East and NorthAfrica* Ed World Bank Group.2014.p9

N.B Les périodes sont les suivantes : moyenne 1999-2007 pour l'indice Schneider, 2000-2007 pour le % de travailleurs salariés sans couverture de sécurité sociale.

1.3. Manque de volonté politique dans la mise en œuvre des réformes pertinentes de valorisation des ressources humaines

1.3.1. La situation de l'enseignement de base est alarmante.

L'avenir des élèves inscrits dans l'enseignement de base se prépare aujourd'hui pour faciliter leur accès à l'emploi décent dans des activités économiques dont le contenu scientifique est croissant. L'ensemble des citoyens, et pas seulement ceux qui se destinent à une carrière de scientifique ou d'ingénieur, doivent acquérir une culture scientifique.

L'enquête du Programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves (PISA) se concentre sur des matières clés des programmes scolaires, à savoir les sciences, la compréhension de l'écrit et les mathématiques. Conformément à l'approche par compétences, l'enquête ne cherche pas simplement à évaluer la faculté des élèves à reproduire ce qu'ils ont appris, mais aussi leur capacité à utiliser leurs connaissances dans des situations qu'elles soient ou non en rapport avec l'école.
Les résultats du test PISA, référence mondiale dans le domaine de l'évaluation de la qualité de l'éducation, sont alarmants. En effet, les résultats de plus de la moitié des élèves sont peu performants dans l'ensemble des trois domaines d'évaluation sciences, compréhension de l'écrit et mathématiques (sous le niveau 2). La moyenne des pays de l'OCDE est de 13 %. Le pourcentage d'élèves très performants dans au moins un domaine d'évaluation (niveau 5 ou 6) est seulement de 0,6 % pour la Tunisie et la Jordanie contre une moyenne de 15,3 % dans les pays de l'OCDE. La situation dans le reste des pays arabes participant au test PISA est aussi préoccupante avec des degrés différents (voir figure ci-dessous). Cette situation interpelle d'abord les pouvoirs publics puisaussi les partenaires sociaux pour sauver l'avenir des enfants et du pays. **Le travail décent dans le secteur de l'éducation signifie d'abord un travail qui améliore à la fois la qualité pédagogique de l'enseignement et les conditions de travail du personnel.** Autrement dit les syndicats dans les services publics en général ne devraient pas défendre seulement l'amélioration des conditions de travail du personnel.

Tableau 6 : Synthèse de la performance en sciences, en compréhension de l'écrit et en mathématiques. 2015
Cas des pays arabes participants à l'enquête PISA

	Sciences		**Compréhension de l'écrit**		**Mathématiques**		**Sciences, compréhension de l'écrit et mathématiques**	
	Score moyen lors de l'évaluation PISA 2015	Évolution moyenne sur 3 ans	Score moyen lors de l'évaluation PISA 2015	Évolution moyenne sur 3 ans	Score moyen lors de l'évaluation PISA 2015	Évolution moyenne sur 3 ans	Pourcentage d'élèves très performants dans au moins un domaine d'évaluation (niveau 5 ou 6)	Pourcentage d'élèves peu performants dans l'ensemble des trois domaines d'évaluation (sous le niveau 2)
	Score moyen	Diff. de score	Score moyen	Diff. de score	Score moyen	Diff. de score	%	%
Moyenne OCDE	493	-1	493	-1	490	-1	**15,3**	**13,0**
Emirats Arabes Unies	437	**-12**	434	-8	427	-7	5,8	31,3
Qatar	418	**21**	402	**15**	402	**26**	3,4	42,0
Jordanie	409	-5	408	2	380	-1	**0,6**	**35,7**
Liban	386	m	347	m	396	m	2,5	50,7
Tunisie	386	0	361	**-21**	367	**4**	**0,6**	**57,3**
Algérie	376	m	350	m	360	m	0,1	61,1
République dominicaine (*)	**332**	m	**358**	m	**328**	m	**0,1**	**70,7**

Source : OCDE, PISA 2015
Remarques : **Les valeurs statistiquement significatives sont indiquées en gras**. L'évolution moyenne est indiquée pour la plus longue période disponible depuis PISA 2006 pour les sciences, PISA 2009 pour la compréhension de l'écrit, et PISA 2003 pour les mathématiques. *Les pays et économies sont classés par ordre décroissant de leur score moyen en sciences lors de l'évaluation PISA 2015.*
(*) Dernier pays du classement PISA

1.3.2. Un potentiel d'innovation pédagogique dela formation professionnelle est bloqué à tous les niveaux de qualification par la gouvernance autoritaire de l'État dirigiste

Les réformes de formation professionnelle en Tunisie et au Maroc, ont été conçues selon l'approche par compétences.La participation des entreprises dans la définition de leurs besoins en compétences à chaque phase du processus de formation professionnelle a été le moyen de se doter des outils d'ingénierie

pédagogique, d'organisation et de gestion des établissements qui assurent la qualité de la formation.Celle-ci signifie maximaliser à la fois l'employabilité des diplômés et la satisfaction des besoins en compétences des entreprises.
Ce modèle pédagogique fondé sur le pilotage du système de formation par la demande plutôt que l'offre exige une réforme profonde de la gouvernance des services publics en vue d'assurer sa réactivité aux besoins en compétences des entreprises.La construction d'un centre de formation professionnelle cesse d'être le projet d'un ministère. Son opportunité, sa conception et ses équipements deviennent le choix du gouvernement et des fédérations professionnelles. La conception pédagogique d'un programme de formation cesse d'être déconnectée du système productif. Le contenu de la formation est construit à partir des référentiels de compétences des emplois.La formation des jeunes ne se déroule plus uniquement entre les murs de l'établissement de formationmais de plus en plus par alternance entre le centre de formation et l'entreprise. Un modèle d'organisation et de gestion pour les centres de formation, adapté à ces changements est élaboré et expérimenté en Tunisie et au Maroc.
La gouvernance centralisée des services publicsa été un obstacle majeur à la mise en œuvre de la réforme pédagogique du système de formation et par conséquent au développement d'un partenariat public- privé efficace autour de la formation professionnelle (Driss El Yacoubi et Eric Verdier, 2014 ; Saïd Sedrine, 2013).

2. POSITION DES PAYS DANS LE SYSTÈME DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL, RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

2.1. La ratification des conventions internationales est un long processus marqué par des reculs de l'Étatdirigiste.

2.1.1. Les instruments pertinents de l'OIT pour la promotion du dialogue social

Un certains nombres d'instruments pertinents de l'Organisation internationales du travail (OIT) constituent le fondement du développement du dialogue social. Il s'agit des instruments relatifs à la liberté syndicale, la négociation collective et les relations professionnelles. Ces instruments comprennent des conventions, des recommandations et des protocoles. Nous limitons notre étude à l'examen du taux de ratification des conventions internationales du travail par la Tunisie, le Maroc et la Jordanie.
Le principe de la liberté syndicale est au cœur des valeurs de l'OIT : il est consacré par la Constitution de l'Organisation (1919), la Déclaration de Philadelphie (1944) et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT (1998). C'est également un droit proclamé dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948). **La liberté syndicale permet que les travailleurs et les employeurs** puissent se regrouper pour négocier de façon efficace les conditions de travail et minimiser les conflits de travail. L'OIT est fondée sur le principe du tripartisme c'est-à-dire le dialogue et la coopération entre gouvernements, employeurs et travailleurs pour la formulation de normes et de politiques traitant des questions du travail. L'approche tripartite dans l'adoption des normes garantit qu'elles bénéficient d'un large soutien de la part de tous les mandants de l'OIT.**C'est donc un compromis qui prend en considération les intérêts des travailleurs, des employeurs et des gouvernements.**
Les normes internationales du travail sont en principe appliquées par le biais de la législation et des politiques nationales. Il est donc essentiel que chaque pays soit doté d'un système d'administration du travail viable et dynamique responsable de tous les aspects de l'élaboration des politiques nationales du travail et de leur mise en œuvre. Le suivi et l'évaluation de ces politiques exigent un système de statistiques qui obéit à une norme internationale. Enfin, l'application de la législation du travail dépend de l'efficacité de l'inspection du travail pour donner un sens à l'investissement considérable de l'OIT dans la promotion du travail décent par le dialogue social. Les pays ayant ratifié une convention s'engagent à l'appliquer en droit et en pratique et à faire rapport sur son application à intervalles réguliers.

2.1.2. Taux de ratification des conventions internationales relatives au dialogue sociale

Globalement la Tunisie occupe la première position d'adhésion aux normes internationales du dialogue social. Son taux de ratification moyen est de 82 % contre 73 % et 45 %, respectivement pour le Maroc et la Jordanie. Cette position de la Tunisie est le fait de sa ratification de toutes lesconventions relatives à la liberté syndicaleet la négociation collective sauf la convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975, comme c'est le cas pour le Maroc et la Jordanie.

La convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 n'est pas ratifiée par le Maroc et la Jordanie. Toutefois, nous montrons plus loin que le droit interne marocain est relativement le plus conforme à cette convention.

Figure 8: Taux de ratification des conventions internationales du travail relatives au dialogue social par thème et par pays (en %)

Source : OIT Normes internationales du travail http://ilo.org/global/standards/lang--fr/index.htm ; consulté en mars 2017.
NB. Taux de ratification = nombre de conventions ratifiés/ nombre total de conventions de l'OIT par thème. Calcul de l'auteur.

Les trois pays ont ratifié la Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. En matière d'administration du travail, ilsontratifié laconvention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947. La Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 n'a été ratifié que par le Maroc où 21 % de la population occupée en 2012 se trouve dans le secteur agricole contre 16 % pour la Tunisie et seulement 2 % pour la Jordanie. Autant ce taux de ruralité peut expliquer la position de la Jordanie au regard la convention (n°129) mais ce n'est pas un argument qui pourrait justifier la position de la Tunisie.La convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985, demeure toujours non ratifiée par les trois pays alors que les statistiques sur le dialogue social sont encore sommaires en Tunisie et au Maroc et inexistant en Jordanie.

2.1.3. Processus de ratification des normes internationales sur plus d'un demi-siècle

Le diagramme ci-dessous montre que les taux élevés de ratification de la Tunisie et du Maroc sont obtenus après une longue période.Les ratifications au cours de la fin des années 1950 (en Tunisie et au Maroc) ont été particulièrement déterminées par la force politique du mouvement syndical, refuge des différents courants politiques adhérents aux valeurs de l'Organisation internationales du travail et allié du mouvement national politique de libération nationale de la colonisation.

L'État autoritaire légifère et détermine le rythme de ratification aux normes internationales dont les valeurs de liberté et d'autonomie lui sont étrangères. Le droit interne limite alors le champ de l'action syndicale « exclusivement » pour l'étude et la défense des intérêts économiques et sociaux de leurs adhérents. Sous la pression de la lutte du mouvement syndical pour sa liberté, un premier sursaut de ratification est observé au cours des années 2000, marqué notamment par la ratification de la convention n°135 concernant les représentants des travailleurs. Cette convention est importante car « les représentants des travailleurs dans l'entreprise doivent bénéficier d'une protection efficace contre toutes

mesures qui pourraient leur porter préjudice »[3] et des mesures appropriées devront être prises pour ne pas affaiblir la situation des syndicats ou de leurs représentants au niveau de l'entreprise par des structures concurrentes[4] (comité d'entreprise, cellule professionnelle du Parti unique), souvent mobilisées à cet effet par les employeurs ou le pouvoir politique. Parallèlement, au cours de la même période, la Jordanie s'est distinguée par la ratification de la convention relative au tripartisme et l'administration du travail sous la pression de la CSI[5] et l'impulsion du BIT[6] qui cherchaient à promouvoir le travail décent par le dialogue social.

Figure 8bis : Diagramme de la ratification des conventions de l'OIT par thème et par pays

Thèmes	Conventions	**1957**	**1958**	**1968**	**1969**	1979	1988	**2002**	**2003**	**2007**	**2009**	**2013**	**2014**
Liberté syndicale et droit de négociation collective	C087	**TU**											
	C098	**TUMA**		**JO**									
	C135					**JO**		**MA**		**TU**			
	C151											**MA**	**TU**
	C154										**MA**		**TU**
Tripartisme	**C144**								**JO**			**MA**	**TU**
Administration du travail	C150						**TU**		**JO**		**MA**		
Inspection de travail	C081	**TU**	**MA**		**JO**								
	C129					**MA**							

Source : Auteur. Légende : TU : Tunisie ; JO : Jordanie ; MA : Maroc ; TUMA : Tunisie et Maroc

Depuis 2011, l'évolution vers un cadre institutionnel politique démocratique au Maroc et en Tunisie [7]a été suivie de la ratification des conventions sur le tripartisme (C144), les relations de travail dans la fonction publique sur la négociation collective(C151) dans les deux pays et la ratification en 2014 par la Tunisie de la convention (n° 154) instituant la promotion de la négociation collective rejoignantainsi le Maroc qui l'a ratifié en 2009.

Au terme de ce long processus de ratification des instruments pertinents de l'OIT relatifs au dialogue social, la position du Maroc est paradoxale dans la mesure où il s'agit du pays dont le droit interne en la matière est relativement le plus adéquat aux normes internationales du travail[8]alors qu'il n'a pas encore ratifié la convention fondamentale n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

[3] Art 1

[4] Art 5

[5] Cf. Confédération syndicale internationale (CSI). Normes nationales du travail en Jordanie. Rapport pour le conseil général de l'OMC. Examen des politiques commerciales de la Jordanie- Genève, 10 et 12 novembre 2008 (en anglais).

[6]Cf. BIT. Troisième question à l'ordre du jour. Evaluation indépendante du programmepar pays de l'OIT pour le Royaume hachémite de Jordanie : 2002-2007. Genève, novembre 2008.

[7] Nouvelles constitutions de 2011 au Maroc et de 2014 en Tunisie.

[8] Nous développons plus loin cette caractéristique du code du travail.

Tableau 6 : Ratification des conventions relatives à la liberté syndicale, la négociation collective et les relations professionnelles par thème et par pays.

	Tunisie	Maroc	Jordanie
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	Ratifiée le 18 juin 1957	***Non ratifiée***	***Non ratifiée***
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	Ratifiée le 15 mai 1957	Ratifiée le 20 mai 1957	Ratifiée le 12 décembre 1968
Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971	Ratifiée le 25 mai 2007	Ratifiée le 05 avril 2002	Ratifiée le 23 juillet 1979
Convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975	***Non ratifiée***	***Non ratifiée***	***Non ratifiée***
Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978	Ratifiée le 11 févr. 2014	Ratifiée le 04 juin 2013	***Non ratifiée***
Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981	11 févr. 2014	03 avr. 2009	***Non ratifiée***
Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	11 févr. 2014	16 mai 2013	05 août 2003
Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978	23 mai 1988	03 avril 2009	10 juillet 2003
Convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985	***Non ratifiée***	***Non ratifiée***	***Non ratifiée***
Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947	15 mai 1957	14 mars 1958	27 mars 1969
Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969	***Non ratifiée***	11 mai 1979	***Non ratifiée***

Source : OIT Normes internationales du travail http://ilo.org/global/standards/lang--fr/index.htm ; consulté mars 2017.

2.2. Classification des pays par l'indice CSI relatif aux violations des droits des travailleurs

2.2.1. L'indice CSI de violation des droits des travailleurs

La confédération syndicale internationale (CSI) s'occupe depuis trente ans de recenser, documenter et d'exposer les violations des droits des travailleurs. L'indice a été élaboré afin d'accroître la visibilité et la transparence concernant les résultats de chaque pays en matière de droits des travailleurs. L'indice s'appuie sur les informations de la base de données de la CSI, **recouvrant les violations dans la loi comme dans la pratique**. Il couvre les normes fondamentales du travail internationalement reconnues, et en particulier les droits civils, la liberté syndicale, le droit à la négociation collective, le droit de grève, et l'accès à des procès équitables. Cet indice prend également en considération les droits des travailleurs les plus vulnérables. Ces droits ont été reconnus en tant que condition préalable à la réalisation du travail décent pour tous.

Des experts juridiques identifient les textes de loi qui ne garantissent pas la protection des travailleurs. Quant aux violations dans la pratique, elles sont identifiées par les affiliées de la CSI dans 161 pays. Une violation notifiée n'est prise en considération que si la notification inclut les détails concernant les dates, les victimes, la description des événements ainsi que les plaintes déposées auprès des tribunaux. **Des références anecdotiques ou de simples déclarations d'opinion de travailleurs ne sont pas prises en considération**. En outre, les critères d'évaluation sont strictement fondés sur les normes fondamentales du travail internationalement reconnues. L'analyse de l'information recueillieest réalisée par des experts dont les résultats font l'objetd'un examen par les pairs. Une fois toutes les données traitées et les notes finales des pays obtenues, on classe ces derniers dans des catégories allant de 1 à 5 qui indiquent le niveau de violation des droits des travailleurs comme suit :

Classement	Niveau de violations des droits des travailleurs
1	Violations des droits sporadiques
2	Violations réitérées des droits
3	Violations régulières des droits
4	Violation systématique des droits
5	**Les droits ne sont pas garantis**
5+	**Les droits ne sont pas garantis du fait de l'absence de l'État de droit**

Source : CSI

2.2.2. Le Maroc est le pays qui viole le moins les droits des travailleurs parmi les pays arabes.

En 2016, le Maroc occupe relativement le meilleur classement parmi les pays arabes du bassin méditerranéen. Il appartient à la catégorie 3 qui signifie que ses violations des droits des travailleurs sont régulières alors qu'elles sont « systématiques » en Tunisie, en Jordanie et au Liban (Catégorie 4). La situation est plus grave dans les autres pays où les droits des travailleurs ne sont pas garantis (Égypte et Algérie) ou bien les droits ne sont pas garantis en raison de l'absence de l'état de droit (Syrie, Libye et Palestine classés dans la catégorie 5+).

CSI L'indice des droits dans le monde. *Les pires pays du monde pour les travailleurs et les travailleuses*. 2016. Pp12-16

Le code du travail marocain adopté en 2004 introduitplusieurs dispositions des conventions internationales pertinentes relatives à la liberté syndicale, la protection du droit syndical et le droit de la négociation collective sont adoptées par la loi marocaine[9]. Le code du travail jordanien [10] et le code du travail tunisien[11] se caractérisent par la « pauvreté » des dispositions relatives au droit syndical et au droit de négociation collective. Dans les trois pays, les dispositions du code du travail non conformes aux normes internationales du travail, sont qualifiées par la CSI de « violation dans la loi ».

2.2.3. Le modèle de compétitivité des entreprises par les bas salaires est à l'origine des relations de travail structurellement conflictuelles.

Le travail décent est d'abord un travail productif. Accélérer la transformation structurelle du tissu économique pour plus d'emplois décents productifs est le défi à relever par la Tunisie, la Jordanie et le Maroc. Il s'agit de promouvoir l'économie de la connaissance, créer un climat d'affaires qui incite à la création et à l'expansion des entreprises dans les activités à haute valeur ajoutée , développer le

[9] Cf. Dahir n° 1-03-194 du 14 rejeb (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du Travail

[10] Cf. Code du travail de 1996 amandé par plusieurs textes notamment la loi n°26 de 2010.

[11] Cf. République Tunisienne. Code du Travail. Edition 2010

partenariat entre le système productif et le système d'éducation, de formation et de la recherche scientifique et de promouvoir l'approche qualité pour améliorer la compétitivité des entreprises. Assurer la transformation structurelle économique signifie aussi réduire l'ampleur du secteur informel et lutter contre l'économie du banditisme qui s'est développée en Tunisie après la révolution.
Le positionnement des entreprises au bas de l'échelle de la valeur ajoutée impose aux employeurs d'adopter une stratégie de forte compression des coûts de la production, notamment le coût de la main-d'œuvre.
Le travail décent assure la répartition équitable de la richesse produiteet mobilise les ressources humaines dans un cercle vertueux de l'amélioration de la productivité et de la croissance de la richesse. En effet le travail décent est associé à une rémunération décente telle que définie par les normes internationales du travail. Il est associé à la sécurité de l'emploi ; ce qui demande de coordonner politique économique, politique de formation professionnelle et politique de gestion active du marché de travail pour stabiliser les parcours professionnels et favoriser le passage de l'emploi informel à l'emploi formel décent. Le travail décent multiplie les possibilités d'acquérir ou de maintenir ses qualifications grâce à des moyens innovants, à l'apprentissage ou la formation professionnelle ; c'est la sécurité du maintien des qualifications. Il offre la possibilité d'avoir une « carrière » ; c'est la sécurité professionnelle *et* une protection sociale, dimension fondamentale du travail décent. Le temps de travail peut être modulé en respectant les conditions d'un temps de travail décent c'est-à dire un temps productif, compatible avec la santé, respectueux de la vie de famille et assurant l'égalité homme-femme. Enfin, le travail décent est un travail qui assure la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.
Le modèle de compétitivité des entreprises fondé sur la baisse du coût du facteur génère en permanence des déficits du travail décent et par conséquent des conflits collectifs de travail. En 2014, les déficits du travail décent en matière de salaire sont à l'origine de 40 % des grèves déclenchées au Maroc contre 33 % en Tunisie. Les déficits en matière de protection sociale, de durée de travail et de précarité de l'emploi représentent entre 45 et 48 % des grèves déclenchées dans les deux pays. La difficulté d'instaurer un dialogue social et la solidarité syndicale représentent entre 15 et 19 % des grèves en 2014 (voir figure ci-dessous).

Sources : Maroc, Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales (MEAS) in Bilan Social 2015. Edition 2016 p75
Tunisie, Ministère des affaires sociales (MAS). Annuaire statistiques 2014 p7. Calcul et regroupement des motifs de grève en trois catégories par l'auteur.

La Jordanie ne fournit pas de données sur les conflits collectifs du travail[12].Le droit de grève est considérablement limité, car l'autorisation du gouvernement doit être préalablement obtenue. Selon le témoignage du BIT, *« les travailleurs des zones industrielles qualifiées de Jordanie ont fait grève à de nombreuses reprises au cours des dernières années pour protester contre ce qu'ils considèrent comme des*

[12] Aucune information sur les grèves n'est fournie par Ministère du travail (http://www.jordan-guide.com/ministry/labour-.php) et le site web de l'organisme national des statistiques http://web.dos.gov.jo/

violations des droits au travail »[13] . Le recours massif à la main-d'œuvre immigrée d'origine asiatique est la stratégie adoptée dans ces zones industrielles pour réduire le coût du facteur de travail en multipliant les formes de déficit du travail décent. La situation inquiétante des travailleurs dans le secteur du textile et de l'habillement a mobilisé l'organisation internationale du travail et la Banque Mondiale) autour d'un programme « BetterWork Jordanie » (BWJ) de promotion du travail décent par la négociation collective. Le programme a formé à la fois les syndicalistes et les employeurs du textile de dix-neuf entreprises pour les préparer à la négociation collective.[14]

3. FAIBLE BILAN DE LA PRATIQUE DE NÉGOCIATION COLLECTIVE ET EMIETTEMENT DU MOUVEMENT SYNDICAL MAROCAIN DES SALARIES

3.1. Le Droit interne offre des possibilités de promotion de la négociation collective conformément à la norme internationale

La convention n°98(1949) sur le droit d'organisation et de négociation collective se limite à la reconnaissance du droit de négociation sans aborder les conditions et les moyens de son exercice. La convention n°154 et la recommandation n° 163 **donnent au droit procédural de la négociation collective une place importante** en tant qu'il constitue un moyen pour la promotion de cette institution**.** Avec cette évolution de la norme internationale, la négociation collective est devenue un droit fondamental qui doit être garanti par des règles précises réglementant son exercice au même titre que le droit syndical et le droit de grève**.**

L'État est le premier responsable de la promotion de la négociation collective. Il intervient pour établir les règles du jeu et les conditions qui favorisent un équilibre minimum entre les acteurs de la négociation. **Le code du travail marocain de 2004 adopte cette évolution de la norme internationale**. Nous examinons ses apports en la matière.

3.1.1. Organismes et procédures visant à faciliter la négociation collective

Le code prévoit la création d'un organisme paritaire au niveau national dénommé « Conseil de la négociation collective ». Sa mission est de « présenter des propositions pour promouvoir la négociation collective ; présenter des propositions pour encourager la conclusion et la généralisation des conventions collectives de travail notamment au sein des entreprises occupant plus de deux cents salariés, que ce soit à l'échelle nationale ou sectorielle ; donner son avis sur l'interprétation des clauses de la convention collective de travail, lorsqu'il en est sollicité ; étudier l'inventaire annuel du bilan des négociations collectives »[15].Il est composé par des représentants de l'administration et des représentants des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés et présidé par le ministre chargé du travail ou son représentant.

L'article 425 du CT définit les critères qui déterminent l'organisation syndicale la plus représentative au niveau national. Ces critères prennent en considération : l'obtention d'au moins 6% du total du nombre des délégués des salariés élus dans les secteurs publics et privés ; l'indépendance effective du syndicat et la capacité contractuelle du syndicat. Au niveau de l'entreprise ou de l'établissement les critères de représentativité syndicale prennent en considération la capacité contractuelle du syndicat et l'obtention d'au moins 35 % du total du nombre des délégués des salariés élus. **Ce dernier critère fixé par la loi est un obstacle à la promotion de la négociation collective car il ne permet pas aux organisations de négocier collectivement au niveau microéconomique.**

La loi définit des procédures et des règles qui visent à faciliter le déroulement de la négociation collective. Les négociations collectives se tiennent au niveau de l'entreprise et au niveau sectoriel une fois

[13] http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_228403/lang--fr/index.htmGenève 1 novembre 2013.

[14] Nous examinons plus loin ce projet pilote.

[15] Art 101 du CT

par an en donnant la liberté aux partenaires sociaux de prévoir une périodicité différente[16] (Art 96). La partie désirant négocier « est tenue, lorsqu'il est nécessaire, d'adresser un préavis à l'autre partie par une lettre recommandée avec accusé de réception » et doit obtenir une réponse « dans un délai de sept jours »[17]. Les parties peuvent fixer, par accord commun, la date de la clôture des négociations mais « sous réserve que ce délai ne dépasse, dans tous les cas, 15 jours de la date d'ouverture desdites négociations »[18] , **disposition qui favorise la négociation de bonne foi**.

La transparence et l'objectivité de l'information pertinente par rapport au sujet abordé, instaure la confiance des uns dans les autres ce qui crée un cadre serein au déroulement de la négociation collective. Les dispositions du code facilitent aux parties de la négociation l'accès à certaines informations pertinentes fournit par l'autorité gouvernementale « les statistiques, les informations économiques, sociales et techniques et autres renseignements facilitant le déroulement de ladite négociation collective »[19]. Lorsque l'objectivité des données fournies est garantie ceci permet aux agents négociateurs de procéder à une évaluation réaliste de la situation, et d'éviter qu'une simple erreur d'appréciation ou une mauvaise communication n'amène les négociations dans une impasse.

L'introduction des dispositions obligeant les organisations syndicales parties à la convention collective d'investir leurs négociateurs respectifs du mandat nécessaire pour conduire les négociations et en les engageant obligatoirement et directement par les procès-verbaux de réunion ou accords signés par ces derniersest de nature à favoriser la négociation de bonne foi.L'article 93 du code du travail déclare que « chaque partie dans la négociation collective désigne, par écrit, un représentant. L'autre partie ne peut s'y opposer ». Aussi « chaque partie dans la négociation collective est tenue de fournir à l'autre partie les informations et les indications qu'elle demande et nécessaires pour faciliter le déroulement des négociations »[20]. Enfin,« les résultats de la négociation collective sont portés dans un procès-verbal ou un accord signé par les parties dont une copie est adressée à l'autorité gouvernementale chargée du travail qui transmet une copie desdits procès ou accord au Conseil de la négociation collective »[21].

3.1.2. Négociation collective volontaire, autonomie des parties

Le principe de la négociation volontaire, et partant de l'autonomie des partenaires, constitue le deuxième élément essentiel de l'article 4 de la convention n° 98. D'abord, nous avons souligné plus haut que la loi ne fixe pas d'une manière unilatérale du niveau de négociation.

La négociation collective peut avoir lieu au niveau national, sectoriel et de l'entreprise. Les résultats de la négociation collective « sont portés dans un procès-verbal ou un accord signé par les parties dont une copie est adressée à l'autorité gouvernementale chargée du travail qui transmet une copie desdits procès ou accord au Conseil de la négociation collective »[22]. L'autonomie des parties est respectée aussi dans la mesure où « une convention collective de travail n'est applicable qu'à l'expiration du troisième jour qui suit celui de son dépôt auprès de l'autorité gouvernementale chargée du travail[23].

La convention collective de travail et le contenu de sa révision doivent être déposés sans frais, aux soins de la partie la plus diligente, au greffe du tribunal de première instance compétent de tout lieu où elle doit être appliquée et auprès de l'autorité gouvernementale chargée du travail. Le greffe du tribunal de première instance et l'autorité gouvernementale chargée du travail délivrent un récépissé de dépôt, après réception de la convention collective ou de sa modification[24]. Le « conseil de la négociation collective » donne son avis sur l'interprétation des clauses de la convention collective de travail, lorsqu'il en est sollicité. Les parties soumises aux obligations de la convention collective sont : «les organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes ainsi que les personnes qui en sont ou en deviendront membres ; le ou

[16] Art 96 du CT
[17] Art 97 du CT
[18] Art 98 du CT
[19] Art 99 du CT
[20] Art 94 du CT
[21] Art 100 du CT
[22] Art 100 du CT.
[23] Art 114 du CT
[24] Art 106 et Art 107 du CT

les employeurs qui l'ont signée personnellement et les organisations professionnelles des employeurs signataires ou adhérentes »[25]. Toute organisation syndicale de salariés, toute organisation professionnelle d'employeurs ou tout employeur qui n'est pas membre fondateur d'une convention collective de travail peut y adhérer ultérieurement en appliquant la procédure prévue à l'article 110 du code du travail. Son adhésion est validée à compter du jour qui suit l'application de cette procédure d'information des parties fondateurs et du ministère chargé du travail.

La loi demande aux parties de préciser le champ d'application de la convention collective « soit dans l'ensemble de l'entreprise, soit dans un ou plusieurs établissements qui en dépendent et ce, soit dans une collectivité locale déterminée, soit dans une zone déterminée ou dans le territoire national »[26].

Enfin, lorsqu'une convention collective de travail concerne *au moins les deux tiers des salariés de la profession,* ses dispositions « doivent être étendues par arrêté de l'autorité gouvernementale chargée du travail à l'ensemble des entreprises et établissements employant des salariés exerçant la même profession, soit dans une zone déterminée, soit dans l'ensemble du territoire du Royaume »[27]. Lorsqu'elle concerne *au moins cinquante pour cent des salariés*, « peuvent être étendues, par arrêté de l'autorité gouvernementale chargée du travail, après avis des organisations professionnelles des employeurs, des organisations syndicales des salariés les plus représentatives et du conseil de négociation collective, à l'ensemble des entreprises et établissements employant des salariés exerçant la même profession, soit dans une zone déterminée, soit dans l'ensemble du territoire du Royaume »[28]

3.1.3. Contenu de la négociation

Le code du travail précise la nature et l'étendue des matières négociables sans réellement définir des restrictions, au sens où les sujets de négociation couvrent toutes les dimensions du travail décent tel que définis par l'OIT. Il s'agit notamment des thèmes suivants :

« 1° les éléments ci-après du salaire applicable à chaque catégorie professionnelle : a) les coefficients hiérarchiques afférents aux différents niveaux de qualification professionnelle; ces coefficients, appliqués au salaire minimum du salarié sans qualification, servent à déterminer les salaires minima pour les autres catégories de salariés en fonction de leurs qualifications professionnelles ; b) les modalités d'application du principe « à travail de valeur égale, salaire égal », concernant les procédures de règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet ;

2° les éléments essentiels servant à la détermination des niveaux de qualification professionnelle et, notamment, les mentions relatives aux diplômes professionnels ou autres diplômes ; 3° les conditions et modes d'embauchage et de licenciement des salariés sans que les dispositions prévues, à cet effet, puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par les salariés ; 4° les dispositions concernant la procédure de révision, modification, dénonciation de tout ou partie de la convention collective de travail ;

5° les procédures conventionnelles suivant lesquelles seront réglés les conflits individuels et collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention ;

6° l'organisation au profit des salariés d'une formation continue, visant à favoriser leur promotion sociale et professionnelle, à améliorer leurs connaissances générales et professionnelles et à les adapter aux innovations technologiques ;

7° les indemnités ;

8° la couverture sociale ;

9° l'hygiène et1a sécurité professionnelle ;

10° les conditions de travail ;

11° les facilités syndicales ;

12° les affaires sociales »[29].

[25] Art 112 du CT

[26] Art 111 du CT

[27] Art 133 du CT

[28] Art 133, alinéa 2 du CT

[29] Art 105 du CT.

3.1.4. Durée d'application – Dénonciation

La convention collective de travail peut être conclue pour « une durée déterminée, pour une durée indéterminée ou pour la durée de la réalisation d'un projet »[30] . La convention à durée indéterminée peut toujours cesser à n'importe quel moment par la volonté de l'une des parties en suivant la procédure prévue à cet effet[31].

La durée ne peut être supérieure à trois années si la convention collective est conclue pour une durée déterminée. Lorsque cette convention arrive à expiration, elle « continue à produire ses effets telle une convention à durée indéterminée »[32].

Les salariés conservent le bénéfice des avantages qui leur étaient accordés par la convention collective de travail qui arrive à expiration ou lorsqu'elle est dénoncée tant que n'est pas intervenu un nouvel accord individuel ou collectif stipulant des avantages plus favorables[33]

3.1.5. Exécution des conventions et arbitrage des conflits

L'arbitrage imposé par les autorités à la demande d'une seule partie, la commission considère qu'il est d'une manière générale contraire au principe de la négociation volontaire des conventions collectives prévu par la convention n° 98 et, par conséquent, à l'autonomie des parties à la négociation. Les dispositions du code du travail respectent cette autonomie.

Si les parties ne parviennent pas à un accord devant la commission provinciale ou nationale d'enquête et de conciliation, le conflit collectif du travail est soumis à l'arbitrage par la commission concernée **« après accord des parties concernées »**[34]. Ensuite « l'arbitrage est confié à **un arbitre choisi en commun accord par les parties,** sur une liste d'arbitres fixée par arrêter du ministre chargé du travail .La liste d'arbitres est établie sur la base des propositions des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives »[35]. Aussi, « si les parties ne parviennent pas à un accord sur le choix de l'arbitre, pour une raison quelconque, **le ministre chargé du travail désigne alors un arbitre de la même liste »**[36] dans un délai de quarante-huit heures.

3.2. Paradoxalement certaines dispositions du Code du travail neutralisent les avancées en matière de droit d'association et de négociation collective

3.2.1. Les violations dans la loi du droit d'organisation syndicale

L'article 2 de la convention n° 87 dispose que *«les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, ... »*. Autrement dit le droit syndical doit être garanti sans distinction ou discrimination d'aucune nature quant à la profession, au sexe, à la couleur, à la race, aux croyances, à la nationalité et à l'opinion politique. C'est le principe général du droit syndical dont la seule exception est prévue à l'article 9 de la convention, qui permet aux États de déterminer dans quelle mesure les garanties prévues par la convention s'appliqueront aux forces armées et à la police.

Dans la loi marocaine, certaines catégories de travailleurs ne jouissent pas du droit syndical :

- les fonctionnaires et les employés qui exercent une fonction impliquant le droit de porter une arme, autre que les membres de la police et des forces armées ;
- les membres de la magistrature qui sont empêchés de former des syndicats[37] ;

[30] Art 115 du CT
[31] Art 116 et Art 117 du CT
[32] Art 119 du CT
[33] Art 121 du CT
[34] Art 567 du CT
[35] Art 568 du CT
[36] Art 569 du CT
[37] L'article 586 du code du travail précise que les dispositions du dahir n° 1-57-119 du 18 hija 1376 (16 juillet 1957) sur les syndicats professionnels demeurent en vigueur en ce qui concerne les syndicats des fonctionnaires et l'ensemble des organismes professionnels auxquels les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables.

– les travailleurs domestiques ne sont pas couverts par le Code du travail, les privant ainsi du droit de former des syndicats ;
– les travailleurs agricoles ne sont pas couverts par le Code du travail, les privant aussi du droit de former des syndicats.

Le Code du travail comporte des restrictions liées à la nationalité en matière de droit d'organisation. Les responsables syndicaux doivent être de nationalité marocaine. Ceci empêche les travailleurs migrants de jouer un rôle actif dans la défense de leurs intérêts, en particulier dans un contexte où le Maroc est devenu un pays d'immigration pour les ressortissants de l'Afrique subsaharienne.

3.2.2. Les violations dans la loi du droit de grève

Dans le contexte du régime autoritaire dans le monde arabe, les syndicalistes considèrent que la grève est leur recours ultime pour défendre leurs revendications dans les services publics.Le gouvernement perçoit cette grève comme la contestation de sa politiqueet la mise en question de son autorité ne distinguant entre le rôle de l'Etat puissance publique et l'Etat employeur. Dans le secteur public comme dans le secteur privé, la grève, quand elle survient, traduit l'échec du dialogue social.

La grève constitue un droit fondamental, mais non pas une fin en soi.Bien que ce droit ne soit pas expressément inscrit dans la Constitution de l'OIT ou dans la Déclaration de Philadelphie, ni reconnu spécifiquement dans les conventions n" 87 et 98, le droit de grève est plusieurs fois mentionné dans le rapport préparé en vue de la première discussion sur la convention n° 87[38]. En l'absence d'une disposition expresse sur le droit de grève dans les textes fondamentaux, les organes de contrôle de l'OIT ont été amenés à se prononcer sur la portée et la signification exactes des conventions en cette matière. Il s'agit essentiellement du Comité de la liberté syndicale dans le cadre de la procédure spéciale instituée pour connaître des plaintes de violations de la liberté syndicale, et de la commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations(CEACR)au terme des articles 19 et 22 de la Constitution.

Le Comité de la liberté syndicale a affirmé dès sa deuxième réunion, en 1952, le principe du droit de grève, déclarant qu'il est un *«des éléments essentiels du droit syndical»*[39] et soulignant peu après qu'il est reconnu *«dans la plupart des pays que le droit de grève constitue une arme légitime à laquelle les syndicats peuvent recourir pour défendre les intérêts de leurs membres»*[40].

Le droit de grève au Maroc fait l'objet de restrictions. En effet, suite à une décision de justice, des sit-in interdits, les employeurs peuvent suspendre tout travailleur qui empêcherait les non-grévistes d'aller travailler pendant sept jours. Une deuxième infraction au cours de l'année peut conduire à une suspension de 15 jours. En vertu du Code du travail, les employeurs ont le droit de demander des poursuites pénales de tous les grévistes qui détiennent un sit-in, des dommages matériels ou effectuent des piquets de grève active. Le gouvernement peut disperser des manifestations dans les zones publiques tenues sans l'autorisation du gouvernement, et peut prévenir les occupations d'usines.

3.2.3. Les violations dans la loi du droit de négociation collective

Le Maroc se caractérise par un développement du pluralisme syndical singulier par rapport à la situation du mouvement syndical en Tunisie et en Jordanie. La reconnaissance d'un ou plusieurs syndicats comme partenaires à la négociation collective pose alors le problème de leur représentativité. Il importe alors que la détermination du syndicat représentatif soit fondée sur des critères objectifs et préétablis afin d'éviter toute possibilité de partialité ou d'abus.

Le Code du travail reconnaît le droit à la négociation collective, mais il ne peut être mené que par le syndicat «le plus représentatif», qui **doit avoir au moins 35 pour cent du nombre total de délégués élus du personnel au niveau de l'entreprise ou de l'établissement**.Dans le contexte d'émiettement du mouvement syndical des salariés, ce seuil est un obstacle à la promotion de la négociation collective.

[38]CIT, 30ème session, 1947, Rapport VII, Liberté d'association et relations industrielles.

[39]Deuxième rapport, 1952, cas n" 28 (Jamaïque), paragr. 68.

[40]Quatrième rapport, 1953, cas n° 5 (Inde), paragr. 27

3.3. L'asymétrie des relations entre les partenaires sociaux ne favorise pas la promotion de la négociation collective.

3.3.1. Faible bilan de la politique de promotion du dialogue social

La liste des conventions collectives du travail en vigueur comprend 14 conventions conclues au niveau d'une entreprise ou d'un établissement économique. Après plus d'une décennie de l'adoption du code du travail de 2004, ce bilan est très insuffisant car il ne sert pas les intérêts des salariés par comparaison à la situation en Tunisie où 51 conventions collectives sectorielles sont conclues entre les partenaires sociaux qui couvrent tous les salariés et la quasi-totalité des branches économiques (voir annexe). Pour des raisons différentesles partenaires sociaux marocainsn'ont pas la volonté de promouvoir le travail décent par la négociation collective. En effet, la fragmentation du mouvement syndical des salariés affaiblit son pouvoir de négociation. Le syndicalisme unitaire des employeurs ne reconnait dans le droit de négociation que les dispositions de résolution des conflits du travail.Enfin, l'Etat responsable de la promotion de la négociation collective s'est limité à la réforme du Code du travail sans prendre des mesures incitatives à la promotion du dialogue sociale d'où l'ambiguïté de sa politique dans ce domaine.

Tableau 7 : Liste des conventions collectives du travail en vigueur au Maroc

Entreprise/Etablissement	Activité	Syndicat
TECMED Maroc. Succursale Tanger	Collecte des déchets ménagers	UNTM
CROCER	Céramique	UMT
D.L Aerotechnologie	Fabrique de câbles pour avions	UNTM
Transport routier- port de Casablanca	Transport routier	Fédérations de transport
Chambre Syndicale des conserveries	Industrie de la conserve de poissons	UMT
SAMIR	Industrie du raffinage	CDT
METRAGAZ	Gestion du Gazoduc Maghreb-Europe	CDT
SOMACA	Industrie automobile	CDT
ItissalatAlmaghrib (IAM)	Télécommunication	CDT + UMT
Chantiers et Ateliers du Maroc	Construction et réparation naval	UMT
Société CELLULOSE	Fabrication de la pâte à papier	CDT
Société 2M	Communication et Information	UMT
CTMLN	Transport terrestre	UMT
Banques	Intermédiation financière	USIB(UMT) / GPMB

Source : Ministère de l'emploi et des affaires sociales. http://www.emploi.gov.ma/index.php/fr/travail/relation-professionnelle/8-travail/5-conventions-collectives.htmlconsulté le 03 juin 2017

3.3.2. Le pluralisme syndical affaiblit le pouvoir de négociation du mouvement syndical marocain.

Le pluralisme syndical au Maroc est principalement le fait de fragmentation d'organisation syndicale liéeau pluralisme politique incitant les partis à créer des syndicats proches de leur vision politique. Ce dernier comportement prend de l'ampleur notamment au cours des années 1990. Le phénomène du pluralisme syndical a atteint actuellement un niveau excessif, soit 28 organisations syndicales (voir figures ci-dessous). **Il ne peut alors que réduire l'efficacité de l'action du mouvement syndical marocain en affaiblissant son pouvoir social et par là même son pouvoir de négociation.**

Source : https://fr.wikipedia.org/wiki/Syndicalisme_au_Maroc. Liste des syndicats professionnels. Calcul de l'auteur

L'asymétrie des relations entre le syndicalisme unitaire du patronat et la croissance de la fragmentation du syndicalisme des salariés s'amplifie et affaiblit ainsi le pouvoir de négociation de ce dernier.De ce fait,lapart des électeurs sans appartenance syndicale aux élections professionnelles est environ de 57 % en 2015 (voir tableau ci-dessous)[41].

Tableau 8 : Résultats des élections des délégués des salariés du secteur privé en 2015

	Effectif	%
Sans appartenance syndicale	14828	**57,12**
Union marocaine du travail (UMT)	3974	15,31
Union générale des travailleurs du Maroc (UGTM)	1947	7,50
Union nationale du travail au Maroc (UNTM)	1894	7,30
Confédération démocratique du travail (CDT)	1884	7,26
Fédération démocratique du travail (FDT)	509	1,96
Organisation démocratique du travail (ODT)	344	1,33
Autres syndicats	579	2,23
Total	25959	100,00

Source : Royaume du Maroc. Ministère de l'emploi et des affaires sociales. Elections des délégués des salariés dans le secteur privé. 2015. (fichier « power point » en arabe)

3.3.3. Le syndicalisme relativement unitaire des employeurs ne reconnait dans le droit de négociation que les dispositions de résolution des conflits du travail

La Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM) assure la représentation et la promotion des entreprises privées membres agissant dans différentes branches et de différentes tailles. Elle regroupe 33

[41]En fait, elle est encore plus faible puisque le taux de participation des entreprises aux élections professionnelles est de 71% (12084 entreprises sur le recensement de 17019 entreprises).

000 membres directs et affiliés. Elle dispose depuis, le mois d'octobre 2015, d'un groupe parlementaire à la Chambre des Conseillers. Composé de huit Conseillers, le « groupe CGEM » travaille avec l'ensemble des composantes de la Chambre des conseillers dans l'objectif de défendre ledéveloppement de l'entreprise marocaine, conformément à la ligne de conduite que la confédération s'est fixée. Jusqu'à la fin de juillet 2015, elle avait été consacrée « Organisation professionnelle des employeurs la plus représentative ». Cette représentativité s'est illustrée lors du scrutin organisé par la CGEM le 9 septembre 2015 à travers la mobilisation des grands groupes et des PME, dans l'ensemble des régions du Royaume.

La CGEM constitue le premier réseau d'entrepreneurs du Maroc avec 33 fédérations professionnelles statutaires regroupant les entreprises et les associations professionnelles d'un même secteur. Ces fédérations ont pour mission de :

- organiser des débats sur des sujets d'actualité affectant le secteur ;
- réaliser des études et identifier les besoins et les problématiques qui touchent leur secteur ;
- assurer une veille sectorielle régulière pour les membres ;
- veiller à la mise en place d'un climat des affaires favorable aux entreprises du secteur ;
- maintenir une présence auprès des différents opérateurs économiques pour remonter les doléances des entreprises ;
- centraliser les dysfonctionnements détectés au niveau de leur secteur et remonter l'information aux pouvoirs compétents.

La couverture de plusieurs branches d'activité économique par des fédérations professionnelles n'a pas été mobiliséepour la promotion de la négociation collective au niveau sectoriel en raison du faible pouvoir de négociation du mouvement syndical des travailleurs. **Le patronat se limite aux droits accordés par le Code du travail.** Mais cela n'exclue pas que certaines de ses dispositions sont mises en question : *« la CGEM soutient l'application du Code du Travail depuis son entrée en vigueur en 2004, celui-ci ayant permis à la législation marocaine de se conformer aux conventions internationales, d'augmenter la flexibilité du travail, de simplifier et moderniser le droit du travail. Toutefois, quelques dispositions restent incomprises et rigides, sujettes à des interprétations multiples et provoquent de nombreux litiges et conflits sociaux »*[42].

Dans son rapport de 2012, le conseil économique et social indique que parmi les causes des conflits collectifs du travail dans le secteur privé, figure le nombre insignifiant des conventions collectives enregistrées. **Ceci est le résultat du recours aux protocoles d'accords pour résoudre les conflits sans développer un mécanisme de négociation,** de la faiblesse de l'organisation collective au niveau territorial, du manque de qualification pour la négociation et la résolution des conflits et le développement de la consultation[43] . **Le droit de négociation est en fait reconnu pour « prévenir les conflits sociaux plus que créer de nouveaux droits »**[44]

Le Maroc a ratifié la convention n°54 dont la partie III est consacrée à la promotion de la négociation collective. Sa mise en œuvre est la responsabilité des syndicats des salariés et des employeurs **mais c'est surtout la responsabilité de l'État dont le rôle est de prendre des mesures qui incitent les partenaires sociaux à l'adhésion volontaire au développement de la négociation collective.**

[42] Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM), Code du travail au service du développement et de la responsabilité sociale.p9.

[43]Royaume du Maroc. Conseil économique et social .Projet du rapport sur : « La prévention des conflits collectifs de travail et leur résolution à l'amiable » Conférence de presse 20 juillet 2012

[44]Driss El Yacoub et Éric Verdier. *Formation professionnelle et régulation tripartite au Maroc : entre volontarisme politique, négociation sociale et partenariat économique.* Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST), 2014, vol. 9, nº 1

4. LES PARTENAIRES SOCIAUX TUNISIENS ONT ACQUI UNE LONGUE EXPERIENCE DE NEGOCIATION COLLECTIVE DANS UN CADRE JURIDIQUE PEU DEVELOPPE.

4.1. Les violations dans la loi de la norme internationale relative au Droit syndical

Le mouvement syndical des salariés comme celui des employeurs représentés respectivement par l'Union générale tunisienne du travail (UGTT) et l'Union tunisienne des industries, du commerce et de l'artisanat (UTICA), a fait partie du mouvement de la libération nationale. La participation de l'UGTT au gouvernement a été décisive dans la conception et la mise en œuvre de la politique publique en matière de relation de travail. La ratification en 1957, soit une année après l'indépendance, de la convention (n°98)sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 et la convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, traduit l'impact du mouvement syndical sur les orientations de la politique publique des affaires sociales. Toutefois certaines dispositions du code du travail ne sont pas conformes aux articles 2 et 3 suivants de la convention 87 :

Article 2
Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.
Article 3
1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action.
2. Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal.

4.1.1. Droit des travailleurs sans distinction d'aucune sorte de constituer des organisations et de s'y affilier

L'article 242 du Code du travail prévoit que « les mineurs âgés de plus de 16 ans peuvent adhérer aux syndicats, sauf opposition de leur père ou tuteur ». Selon l'article 53 du Code, 16 ans est l'âge minimum légal d'admission à l'emploi. Par conséquent, la distinction fondée sur l'âge en matière d'affiliation syndicale est contraire à l'article *2* de la convention.
L'article 242 du Code du travail[45] fixe les modalités d'enregistrement de la création *de* tout syndicat professionnelsans préciser les motifs pour lesquels il peut être refusé. Lorsque la loi ne définit pas clairement ces motifs de la part de l'autorité chargée de l'enregistrement, cela revient à imposer une autorisation préalable, ce qui est contraire au principe de la convention n° 87.
Si l'un des fondateurs d'un syndicat ne parvient pas à déposer les documents requis tels que c'est stipulé par l'art. 250 du Code du travail, il doit payer une amende de 30 à 300 dinars. En cas de récidive, la sanction devient de 60 à 600 dinars et d'un emprisonnement de six jours à un an ou de l'une de ces deux peines seulement[46]. Cette disposition est également contraire à la convention 87 car « les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix » (art.2)

4.1.2. Droit des organisations d'élire librement leurs représentants

L'article 251 prévoie que « les membres de tout syndicat professionnel, chargés de l'administration ou de la direction de ce syndicat, doivent être de nationalité tunisienne, originaire ou acquise depuis au moins cinq ans, âgés de 20 ans au moins et jouir de leurs droits civils et politiques ». La même disposition du Code précise que « des étrangers peuvent être désignés ou élus à un poste d'administration ou de direction d'un syndicat à condition d'avoir obtenu l'agrément du secrétaire d'État à la Jeunesse, aux sports et aux affaires Sociales, 15 jours au moins avant la constitution du syndicat ou le renouvellement du conseil

[45] Loi n° 66-27 du 30 avril 1966, portant promulgation du code du travail
[46] Art. 257 du CT

d'administration par voie d'élection ou autrement ». La loi viole ainsi l'article 3 de la convention 87 dans la mesure où les étrangers font l'objet d'une discrimination.
Aussi la loi interdit à un syndicat de se constituer « comme une section d'une organisation syndicale étrangère, dépendant administrativement de celle-ci ». C'est une restriction du droit syndical contraire à l'article 5 de la convention 87 qui stipule « les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit de constituer des fédérations et des confédérations ainsi que celui de s'y affilier, et toute organisation, fédération ou confédération a le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs ».

4.2. Les violations dans la loi du droit de grèvepoussent les travailleurs à agir dans l'illégalité

Dans le cadre de l'article 3.1 de la convention (n° 87), le droit d'organiser les activités et de formuler les programmes d'actions est reconnu aux organisations de travailleurs et d'employeurs. La grève fait partie de ces activités car c'estl'un des moyens essentiels dont disposent les travailleurs et leurs organisations pour promouvoir et pour défendre leurs intérêts économiques et sociaux. La ratification de la convention (n°87)depuis plus d'un demi-siècleet la reconnaissance du droit de grève par la nouvelle constitution devraient conduire la Tunisie à modifier les dispositions du Code du travail qui violent la norme internationale.

4.2.1. Les procédures de règlement des conflits collectifs du travail limitent le droit de grève

Entre 1998 et 2009, environ 80 % des grèves sont illégales, au sens du code du travail. Dans le contexte des pratiques indécentes de rémunération des salariés, les dispositions du code du travail relatives au droit de grève poussent les travailleurs à l'illégalité et au risque d'être tenue pour responsable de la rupture de leur relation de travail. La procédure de la grève légale s'articule autour de 3 conditions difficiles à satisfaire par les travailleurs qui perçoivent un salaire de subsistance :
a) Toute décision de grève doit être précédée d'un préavis de 10 jours, adressé par la partie intéressée à l'autre partie et au bureau régional de conciliation ou, à défaut, à l'inspection régionale du travail territorialement compétente. Le délai de préavis commence à courir à partir de la saisine du bureau régional de conciliation ou de l'inspection régionale du travail.
b) La grève doit être approuvée par la centrale syndicale ouvrière[47].
c) Le respect des procédures de conciliation est obligatoire avant tout déclenchement de grève. Le législateur a prévu deux niveaux de règlement des conflits : celui de la commission consultative d'entreprise, ensuite dans le cadre des organes de conciliation externes à l'entreprise.

Source : Base de données de l'auteur constituée des statistiques de l'inspection du travail, publiées dans les rapports transmis à l'UGTT.

[47]Le lock-out doit également obéir à cette disposition du code du travail. (Article 376-bis, ajouté par la loi n°76-84 du 11 août 1976)

Le déficit de dialogue social au niveau de l'entreprise conduit souvent à des grèves illégales. **Dans des conditions indécentes du travail, notamment quand il s'agit du retard de payement du salaire et des primes ou des baisses abusives de ce type de rémunération[48], les procédures de règlement des conflits de travail sont impossibles à respecter par les travailleurs.** En effet, il faut 8 jours à compter de la date d'effet du préavis de grève pour obtenir une proposition de solution émanant de la Commission Régionale ou la Commission Centrale de conciliation (Art 380 du code du travail) ou une période plus longue, si la proposition de cette commission n'est pas acceptée par l'une des parties au conflit et l'objet du conflit est soumis à la commission d'arbitrage. Enfin, dans le domaine des activités industrielles, les fermetures subites des entreprises, accompagnées de la « disparition » de l'employeur[49], constituent un autre facteur à l'origine d'une grève sans préavis.

Prenant note des observations de la Confédération syndicale internationale, la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations (CEACR) de l'OIT estime que *« l'exigence d'obtenir l'approbation préalable de la grève par une organisation syndicale de degré supérieur ne constituerait pas en soi une entrave à la liberté des syndicats concernés d'organiser leurs activités si cette exigence émane du libre choix des syndicats concernés, par exemple lorsqu'elle figure dans les statuts de l'organisation faîtière auxquels ont librement adhéré lesdits syndicats. En revanche, la commission est d'avis qu'une telle exigence contenue dans la législation nationale – comme en l'espèce – constitue une violation de l'article 3 de la convention »*[50]. En effet le fait pour un syndicat de base de devoir obtenir, l'approbation de la centrale syndicale pour le déclenchement d'une grève entrave son libre choix d'exercer le droit de grève. Une telle restriction ne serait envisageable que si elle est incorporée volontairement dans les statuts des syndicats intéressés, et non imposée par la législation.

L'article 388 du Code du travail tel que modifié par la loi n°73-77 du 8 décembre 1973, prévoie les peines encourues par les grévistes en cas de grève illégalesans indiquer qu'il appartient au juge saisi d'apprécier la gravité des infractions commises et que ce dernier a toute latitude de prononcer une simple amende au lieu d'une peine d'emprisonnement.

4.2.2. Ingérence indue par les autorités ou les employeurs au cours d'une grève

L'exercice du droit de grève peut être écarté dans certains services considérés comme essentiels, ce qui peut justifier le recours à l'arbitrage obligatoire et la réquisition du personnel gréviste. L'article 381 ter du Code du travail définit la notion de service essentiel comme « un service *où l'interruption du travail mettrait en danger la vie, la sécurité ou la santé des personnes dans l'ensemble ou dans une partie de la population ».* Le Code du travail prévoie de fixer la liste des services essentiels par décret (art 381 ter). Ce décret n'est pas publié, ce qui peut donner lieu à des restrictions abusives du droit de grève.

4.3. Les violations dans le code du travail desconventions internationalespertinentes relatives au droit de négociation collective

Contrairement au droit marocain, **le droit tunisien n'intègre pas les règles de procédure et de structure qui précèdent et entourent la conclusion des conventions collectives**. Or, ces règles précisées par la convention n°154et la recommandation n°163 facilitent la négociation collective pour aboutir dans les meilleures conditions à l'élaboration d'une convention collective de travail. **Le droit interne tunisien se caractérise aussi par des violations de la norme internationale plus nombreuses que les violations du droit interne marocain.**

4.3.1. Les obstacles à la reconnaissance des agents de négociation collective

La convention collective « doit être conclue entre les organisations syndicales, patronales et ouvrières, les plus représentatives de la branche d'activité intéressée, dans le territoire où elle doit s'appliquer ». Définir

[48] Entre 1998 et 2009, en moyenne la moitié des grèves annuelles est liée au salaire et ses accessoires.

[49] Ce comportement est observé particulièrement dans l'industrie du textile et habillement parmi les investisseurs étrangers.

[50]Observation (CEACR) - adoptée 2015, publiée 105ème session CIT (2016).Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 - Tunisie (Ratification : 1957))

la représentativité des organisations professionnelles aux fins de la négociation collective est une question fondamentale du droit de négociation. Le Code du travail reconnaît la nécessité de définir des critères de représentativité. En effet, « au cas où un différend s'élèverait au sujet du caractère de la plus grande représentativité d'une ou plusieurs organisations syndicales, un arrêté du secrétaire d'État à la Jeunesse, aux sports et aux affaires Sociales, pris après avis de « la Commission Nationale du dialogue Social », déterminera celles de ces organisations qui, dans le cadre de la branche d'activité et dans le territoire considéré, seraient appelées à conclure la convention collective ». Ces critères ne sont pas toujours définis car historiquement les organisations syndicales des travailleurs (UGTT) et des employeurs (UTICA) occupent la position d'un monopole de fait, bien avant la promulgation de la loi relative au code du travail.
Bien que les travailleurs, comme les employeurs,aient intérêt à éviter la multiplication du nombre d'organisations concurrentes, le droit des travailleurs de pouvoir constituer les organisations de leur choix, tel qu'inscrit à l'*article 2* de la convention (no87), implique que le pluralisme syndical doit rester possible dans tous les cas.
Les critères à appliquer pour déterminer la représentativité des organisations aux fins de la négociation doivent être conformes à la recommandation (no 163) sur la négociation collective, 1981. Elle indique que la représentativité doit se fonder sur des critères objectifs et préalablement définis, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs afin d'éviter toute possibilité de partialité ou d'abus en cas de controverse. De plus, en cas de controverse, cette détermination devrait s'effectuer selon une procédure présentant toutes les garanties d'impartialité par un organe indépendant ayant la confiance des parties et sans ingérence politique. **Ces procédures devraient être telles qu'elles n'encouragent pas la prolifération d'organisations couvrant les mêmes catégories d'agents**.[51]
À cet égard, trois principesdevraient être respectés pour éviter le « faux pluralisme syndical » ; c'est-à-dire la situation où des syndicats sont créés par le pouvoir, le patronat ou le syndicat pour affaiblir l'une des parties à la négociation. Il s'agit des principes suivants :
- le syndicat doit se constituer librement, conformément aux principes démocratiques. Il doit être indépendant tant vis-à-vis des entreprises que vis-à-vis des pouvoirs publics, sur les plans financier et organisationnel ;
- les statuts de l'organisation syndicaledoivent prévoir dans leurs objectifs la participation à la négociation collective et la signature de conventions collectives ;
- la représentativité doit être définie par des critères qui favorisent la promotion de la négociation collective et mesurée par des élections professionnelles libres, démocratiques selon un processus électoral transparent

Enfin, syndicats des salariés et des employeurs ont intérêt à <u>éviter volontairement</u> l'émiettement syndical pour promouvoir le dialogue social**.**Autrement dit, dans le contexte de transition démocratique, la question qui demande la réponse des organisations professionnelles est comment concilier pluralisme syndical et solidarité syndicale ?

4.3.2. Restrictions sur le principe de la négociation libre et volontaire et l'efficacité juridique des conventions collectives

La conclusion d'une convention collective en Tunisie « est subordonnée à la détermination de son champ d'application territorial et professionnel par un arrêté du secrétaire d'État à la Jeunesse, aux sports et aux affaires Sociales, pris après avis de la Commission Nationale du dialogue Social » pour avoir la force de droit. L'approbation préalable des autorités publiques limite l'autonomie des partenaires sociaux.
Aussi, la loi limite la possibilité d'adopter une stratégie pour négocier librement au niveau de la branche ou de l'entreprise. L'article 44 du Code du travail stipule « sauf dérogation prévue par arrêté du secrétaire d'État à la Jeunesse, aux sports et aux affaires Sociales, il ne peut être conclu de conventions collectives concernant un établissement ou un groupe d'établissements que lorsqu'une convention collective agréée est déjà applicable à l'établissement ou au groupe d'établissements considéré ». La hiérarchie établie au

[51] Sous paragraphe (2) du paragraphe 1 de la Recommandation n°159 sur les relations de travail dans fonction publique, 1978.

détriment de la négociation collective au niveau de l'entreprise est contraire au principe de la liberté de la négociation collective.
Enfin, la violation dans la loi de la convention (n°87) concerne le pouvoir de l'autorité d'annuler des conventions collectives. Le secrétaire d'État à la Jeunesse, des sports et des affaires sociales peut, sur sa propre initiative ou à la demande d'un syndicat, retirer l'approbation donnée à une convention collective (art. 41, Code du travail).
Une convention collective au niveau de la branche ne sera contraignante que si elle est agréée par le secrétaire d'État à la Jeunesse, des sports et des affaires sociales, après examen par la Commission nationale du dialogue social (art. 38, Code du travail).

4.4. Les caractéristiques du modèle tunisien de négociation collective

Après l'indépendance (1956), le développement de la négociation collective a commencé au début des années 1970 avec le tournant de libéralisation économique suite à la remise en cause de la politique de collectivisation des terres en 1969. La mise en œuvre d'un cadre réglementaire incitant l'investissement direct étranger dans le secteur industriel avait besoin de « la paix sociale »[52]pour accélérer la croissance économique. Dans la première moitié des années 1970 marquée par l'embellie de la conjoncture économique, on va assister à un allégement de la tutelle étatique sur les syndicats, se traduisant par la levée de l'interdiction de négocier les salaires dans le cadre des accords collectifs.[53]Cette mesure a été la pierre angulaire de la nouvelle institution de la négociation collective en Tunisie.

4.4.1. Le passage d'un tripartisme de façade à un tripartisme démocratique tarde à se réaliser en raison de l'instabilité politique du pays.

Une commission nationale du dialogue social, tripartite placée auprès du ministre chargé des affaires sociales, a été instituée par la loi du 15 juillet 1996 pour servir de cadre à un dialogue social approfondi « sur les questions relatives au travail qui lui sont soumises et notamment celles concernant la législation du travail, les normes internationales du travail, les salaires, la classification professionnelle, les négociations collectives et le climat social ». **En fait cette commission ne s'est jamais réunie.**
Des commissions consultatives ont été créées dans plusieurs secteurs des politiques publiques où sont représentés les partenaires sociaux. Mais ces derniers y sont minoritaires en raison de la présence de plusieurs représentants des administrations publiques dont le comportement dominant est d'adhérer au document du gouvernement portant sur sa vision et ses choix sur les sujets de l'ordre du jour des réunions. Souvent, le point de vue des partenaires sociaux n'est pas pris en considération lorsqu'il est différent de celui du gouvernement[54]. **Ainsi, il s'agit d'un tripartisme de façade qui masque l'absence de dialogue social**. C'est pourquoi la convention (n°144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, n'a été ratifiée qu'après la révolution (juin 2014).
Une année avant cette ratification,un contrat social est signé en 2013 par le gouvernement, la centrale syndicale (UGTT) et la centrale patronale (UTICA) quiprévoit « l'institutionnalisation du dialogue social tripartite»[55]. Les partenaires du contrat social sont convenus de créer*« un Conseil national du dialogue social »*bénéficiant de l'autonomie administrative et financière et dont la composition est tripartite à égalité entre les parties signataires**.**Il a pour mission de garantir :

- la continuité et la régularité du dialogue social concernant les questions d'intérêt commun pour les trois partenaires ;
- le suivi du climat social général et observation du degré de respect de la législation sociale ;
- l'examen de toutes les questions relatives aux organisations syndicales des travailleurs et des employeurs et à leur représentativité conformément à la législation en vigueur, aux normes internationales

[52] Ce terme alimente d'une manière récurrente la rhétorique politique au cours des années 1970
[53] Décret du 25 mai 1973
[54] Entretiens de l'auteur avec les partenaires sociaux.
[55] Contrat social fait à Tunis le 14 janvier 2013.

du travail et aux principes adoptés par les structures de contrôle relevant de l'organisation internationale du travail.
La composition du Conseil et les modalités de désignation de ses membres *« se feront d'un commun accord entre les parties signataires du contrat social»*.Il a la possibilité de *« se saisir volontairement des questions économiques et sociales en relation avec le domaine du travail et des relations professionnelles dont il juge l'intérêt de les soulever et présenter des propositions à ce sujet aux parties compétentes »*.
Le contrat social annonce donc la rupture avec le tripartisme de façade sur plusieurs plans : l'autonomie du conseil, l'égalité entre ses membres,l'obligation de le consulter sur les projets des législations et la possibilité donnée au conseil de se saisir volontairement des questions économiques et sociales. Enfin garantir la continuité et la régularité du dialogue social pour inscrire dans les faits la démocratie sociale.
Le gouvernement a déposé en 2015 un projet de loi relatif à l'institutionnalisation du dialogue social mais l'instabilité gouvernementale et l'agenda chargé de l'Assemblée des représentants du peuple (ARP), ont retardé l'examen du projet. Il est maintenant en cours d'examen par les commissions parlementaires[56] sans idée sur la fin des travaux des commissions.

4.4.2. Consensus des partenaires sociaux sur lacentralisation des négociations collectives.

Une convention collective cadre est signée le 20 mars 1973 par les deux centrales d'employeurs et de travailleurs et agréée par un arrêté du ministre des Affaires Sociales le 29 mai 1973. C'est une véritable convention interprofessionnelle ayant une force obligatoire à l'égard de toute convention de branche et de tous les membres de chaque profession. **Son contenu s'impose comme un minimum à respecter par les conventions sectorielles qui couvrent aujourd'hui 51 branches d'activités économiques**.
Au niveau national, une commission centrale de négociation est créée**à chaque début d'une nouvelle période de négociation collective**. Elle regroupe des membres de l'UGTT, de l'UTICA et des représentants du ministère des affaires sociales. Son rôle est de réviser la convention collective cadre, suivre les travaux des commissions sectorielles de négociation et les aider à obtenir un accord. Les questions sur lesquelles un accord n'est pas obtenu sont présentées à la commission tripartite de négociation qui regroupe le ministre des affaires sociales, le secrétaire général de la centrale patronale (UTICA) et le secrétaire général de la centrale syndicale des travailleurs (UGTT).
Au niveau, sectoriel, la négociation se déroule entre les fédérations professionnelles des partenaires sociaux dans des commissions sectorielles**.** Chaque commission se compose d'un représentant du ministère des affaires sociales et des représentants des fédérations professionnelles.Les deux organisations centrales, patronale et syndicale, doivent faire le suivi des négociations et accorder aux négociateurs un mandat pour conclure des accords au cours de la négociation collective. La direction générale du travail au Ministère des affaires sociales assure l'animation de tout le processus des négociations collectives sectorielles dans les locaux du ministère.
Cette organisation de la négociation collective obtient le consensus des partenaires sociaux.Elle permet à l'État de diriger la négociation et aux centrales syndicales des travailleurs (UGTT) et des employeurs (UTICA) de consolider le syndicalisme unitaire en Tunisie.

4.4.3. La centralisation de la négociation collective aux niveaux national et sectoriel apporte plus de droits aux salariés et évite la concurrence déloyale entre les entreprises.

Les dispositions d'une convention collective *« s'imposent à tous les employeurs et à tous les travailleurs des professions comprises dans son champ d'application à compter du jour où elles reçoivent, à la requête de la partie la plus diligente, l'agrément du secrétaire d'État à la Jeunesse, aux sports et aux affaires Sociales »*.
Par conséquent **la négociation collective est un processus permanent de co-construction du droit social qui apporte de nouveaux droits à tous les salariés couverts par son champ d'application.** Ce qui constitue un levier de promotion du travail décent dans un contexte où le tissu économique du secteur privé est

[56] Cf. Projets de lois en cours d'examen par les commissions parlementaires http://www.arp.tn/site/projet/AR/index.jsp?c_t=39&prof=6 consulté le 16 mai 2017.

formé principalement de petites entreprises et où la présence des syndicats est très faible[57]. **Du point de vue des employeurs le mode d'application de la convention collective évite la concurrence déloyale**.
La convention n'acquiert la force de la loi que si elle est agréée par le ministre chargé des affaires sociales. Évidemment l'impact réel de la négociation collective sur la promotion du travail décent dépend de l'effectivité de la règle juridique. Le processus de négociation collective a été consolidée au fil des ans, notamment depuis 1990 en adoptant à partir de cette date une nouvelle démarche consistant à renégocier les conventions collectives une fois tous les 3 ans, **démarche qui permet le contrôle de l'évolution de la masse salariale et réduit l'incertitude dans le calcul des prévisions économiques mais apporte régulièrement de nouveaux droits aux salariés**.
Ainsi, on a pu assister à l'émergence d'un droit négocié qui traduit la reconnaissance des organisations syndicales patronales et ouvrières comme les représentants des intérêts collectifs de la profession et les collaborateurs de l'État à la réglementation des conditions de travail.

4.4.4. La négociation collective au niveau microéconomique est marginale.

Le Code du travail établit une hiérarchie entre la convention collective de branche et la convention collective d'entreprise en fixant le cadre juridique de la convention conclue à chaque niveau de la négociation sans accorder aux organisations syndicales la liberté de choix du niveau de la négociation.
L'article 44 du Code du travail déclare *« sauf dérogation prévue par arrêter du secrétaire d'État à la Jeunesse, aux sports et aux affaires Sociales, il ne peut être conclu de conventions collectives concernant un établissement ou un groupe d'établissements que lorsqu'une convention collective agréée est déjà applicable à l'établissement ou au groupe d'établissements considéré ».* La convention agrée est celle de la branche. Conformément au principe de la hiérarchie des conventions collectives *« les conventions collectives d'établissements ne peuvent contenir des dispositions moins favorables pour les travailleurs que celle de la convention collective agrée qui est applicable à l'établissement »*.
Ce cadre juridique limitant le développement de la négociation au niveau microéconomique est le résultat du consensus tripartite sur la centralisation de la négociation collectiveévoqué plus haut.

4.4.5. La négociation collective est focalisée sur le salaire et ses accessoires au détriment d'autres dimensions du travail.

Le contenu des conventions collectives couvre théoriquement toutes les dimensions du travail décent. En fait la négociation collective est fortement axée sur le salaire et ses accessoires dans un contexte où le modèle de compétitivité des entreprises est fondé sur les bas salaires en raison de leur position au bas de l'échelle de valeur ajoutée.
La stratégie syndicale adoptée met alors l'accent sur la revendication de i) l'augmentation du salaire de base et des indemnités de toutes sortes ; ii)l'obtention de nouvelles indemnités et iii) l'évolution de la carrière professionnelle associée à l'évolution horizontale ou verticale dans la grille des salaires. De plus des avantages en nature sont revendiqués mais vendus pour améliorer leurs revenus (lait, bon d'achat de tenue de travail, de souliers de protection contre les accidents de travail.)La focalisation des partenaires sociaux sur les salaires laisse peu de temps à la négociation sur d'autres dimensions du travail décent, comme par exemple la formation professionnelle ou l'organisation du temps de travail.

4.4.6. Le temps court de la négociation collective ne favorise pas le dialogue serein et objectif autour des problèmes complexes de développement et leur implication sur les relations du travail.

Le cadre institutionnel du dialogue social ne permet pas l'analyse approfondie et les discussions des politiques publiques de réformes fondées sur de nouveaux concepts étrangers aux partenaires sociaux, « Société du savoir », « Société de l'information », « économie du savoir », « Innovation », « Approche par compétence », « Formation tout au Long de la Vie » ou « employabilité ». Ils devraient faire l'objet d'une

[57]Le taux de syndicalisation des salariés est de 17, 5 % dans les entreprises de taille égale ou supérieure à 6 Employée selon une enquête du BIT en 2014. (BIT 2015)

clarification pédagogique pour assurer leur appropriation et accepter en connaissance de cause les implications qui en découlent sur l'organisation du travail et les relations professionnelles.
Sans une culture partagée sur le sens des conceptsles politiques publiques de réformes mises en œuvre en Tunisie ont été différentes de celles qui sont annoncées dans le discours politique ou dans les plans sectoriels de développement. Les actions publiques divergentes et contradictoires ont porté préjudice à l'efficacité de réformes stratégiques relativesàl'éducation, la formation professionnelle etla promotion de l'économie de la connaissance. Cependant, il existe de bonnes pratiques d'apprentissage de la réforme qui relèvent de la volonté et de la compétence de certains acteurs des organisations professionnelles et de l'administration publique impliqués dans des projets pilotes. C'est le cas du partenariat public-privé autour de la formation professionnelle.

4.4.7. Les bonnes pratiques du dialogue social ne sont ni connues ni diffusées

Malgré l'absence de cadre approprié pour aborder la complexité des problèmes de relation de travail, quelques initiatives de dialogue social ont été entreprises en dehors de la période de négociation collective selon une démarche d'analyse objective et collective des problèmes, mais elles n'ont pas bénéficié de publicité suffisante. Il s'agit en premier lieu du projet d'élaboration d'un « *cadre national de certification* » piloté par le Ministère de la formation professionnelle en partenariat avec l'UGTT et l'UTICA. Ce projet vise l'élaboration d'un référentiel commun à l'ensemble des acteurs (*formateurs, salariés et employeurs*). Il permet aux partenaires de partager les mêmes repères et de garantir la qualité de la formation professionnelle et de promouvoir la gestion des ressources humaines par compétences.
Il s'agit en second lieu de la refonte de la classification professionnelle de certains secteurs sur la base des compétences requises pour l'exercice d'un métier, dans le cadre du partenariat public privé et la coopération internationale. Au niveau microéconomique, il existe également de bonnes pratiques du dialogue social qui concilie compétitive des entreprises et travail décent[58].

5. La négociation collective en Jordanie est encore marginalisée dans la loi et dans la pratique

Marquée par la révolution tunisienne, la Jordanie a connu à partir de janvier 2011 des manifestations qui revendiquaient plus de justice sociale et une lutte plus efficace contre la corruption. Plusieurs partis politiques, réunis sous la bannière du Front national pour la réforme, appelaient à des réformes institutionnelles (modification de la loi et du découpage électoraux, la désignation du Premier ministre par la chambre des députés).
Dans ce contexte, le gouvernement a lancé une réforme constitutionnelle en septembre 2011, afin d'étendre les prérogatives de l'autorité judiciaire, renforcer les pouvoirs du parlement et créer une cour constitutionnelle. La liberté syndicale est garantie dans l'article 23 (f) de la Constitution amendée.
Mais, le Code du travail en vigueur est encore celui qui est amendé en 2010. Il viole encore par certaines de ses dispositions, les conventions internationales pertinentes relatives au dialogue social.

5.1. Les violations dans la loi de la liberté syndicale, du droit d'organisation et du droit de négociation collective.

5.1.1. Obstacles à la création d'organisations syndicales

Les syndicats doivent obtenir l'approbation du ministère du Travail pour être officiellement enregistrés.
Une représentativité excessive ou un nombre minimum de membres requis pour la création d'un syndicat. Ils ne peuvent pas être créés que par un minimum de cinquante membres fondateurs travaillant dans le même métier ou engagés dans des professions similaires ou interdépendantes dans un domaine de production[59].

[58] Nous présentons en détail les déterminants de cette bonne pratique du dialogue social dans la partie consacrée aux recommandations de cette étude.
[59] Article 98 paragraphe (a)

5.1.2. Restrictions sur le droit des travailleurs de former et d'adhérer à des organisations de leur choix

Bien que la constitution jordanienne respecte les conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur la liberté d'association, **la législation du travail jordanienne n'autorise l'exercice du droit syndical que seulement dans 17 secteurs désignés par le ministère du Travail et exclusivement par la Confédération générale des syndicats jordaniens (GFJTU)**.La loi met cette centrale syndicale en position de monopole puisquele Code du travail interdit aux travailleurs de constituer plus d'un syndicat dans un secteur ou une profession.

5.1.3. Catégorie de travailleurs interdites ou limitées de former ou de se joindre à un syndicat ou de diriger un bureau syndical

La loi no 26 de 2010 modifiant le Code du travail assure l'inclusion des travailleurs domestiques et agricoles dans son champ d'application (article 3 du CT). Toutefois les jardiniers et les cuisiniers demeurent non couverts par le Code du travail. Aussi les fonctionnaires et les agents municipaux ne sont pas couverts par le Code du travail.

La loi exige que les membres fondateurs et les dirigeants syndicaux, soient des citoyens jordaniens[60]. Le recours massif aux travailleurs étrangers[61]a fait de cette violation de la convention n°98, objetdes observations de la CSI transmises au CEACR[62].

5.1.4. Protection contre les actes d'ingérence.

La commission des experts de l'OIT avait demandé au gouvernement de prendre des mesures en pleine concertation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives pour renforcer les sanctions en cas d'ingérence, telles qu'elles sont prévues à l'article 139 du Code du travail, car elle considérait que des amendes d'un montant compris entre 50 et 100 dinars jordaniens (JOD) (entre 70 et 140 dollars des États-Unis) n'avaient aucun effet dissuasif[63].

5.1.5. Facilités accordées aux représentants des travailleurs.

La Jordanie a ratifié la convention (n°135) concernant les représentants des travailleurs, 1971 en 1979. La commission des experts de l'OIT avait relevé que « la seule facilité accordée aux représentants des travailleurs par la loi était un congé rémunéré de quatorze jours pour suivre des cours, et elle avait prié le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que les représentants syndicaux jouissent de facilités leur permettant d'exercer leurs fonctions syndicales rapidement et de façon efficace »[64]. En vertu de l'article 107 du Code du travail de 2010, les conditions nécessaires pour permettre aux représentants syndicaux d'exercer leurs fonctions devraient être définies par la Commission tripartite. La commission des experts de l'OIT souligne à Juste titre que la recommandation (n°143) donne des exemples de facilités qui permettent aux représentants des travailleurs d'exercer leurs fonctions syndicales « rapidement et de façon efficace ».

5.1.6. Obstacles à des grèves légales

Le droit de grève est considérablement limité, car l'autorisation du gouvernement doit être préalablement obtenue.Les travailleurs ne peuvent pas faire grève sans en aviser l'employeur au moins quatorze jours avant la date prévue pour la grève. Cette période est doublée si l'action concerne l'un des services d'intérêt public[65].

---

[60]Article 98 paragraphe (e), sous paragraphe 1

[61]71% des quelque 458 000 travailleurs étrangers employés en Jordanie sont égyptienshttp://survey.ituc-csi.org/Jordan.html?lang=en#tabs-3.

[62]Observation (CEACR) - adoptée 2014, publiée 104ème session CIT (2015). Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 - Jordanie (Ratification : 1968)

[63]Observation (CEACR) - adoptée 2014, publiée 104ème session CIT (2015). Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 - Jordanie (Ratification : 1968)

[64]Observation (CEACR) - adoptée 2014, publiée 104ème session CIT (2015)
Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971 - Jordanie (Ratification : 1979)

[65] Art 135 du CT de 2010

Le code du travail prévoie le recours obligatoire à l'arbitrageet des procédures de conciliation et médiation avant d'exercer le droit de grève[66]. Le ministère du Travail peut imposer une médiation lourde ou, si cela échoue, renvoyer l'affaire au prudhomme composé d'un groupe de juges nommés par le ministère. Le différend pourrait être transféré au Conseil des ministres puis au Parlement. Les grèves sont interdites pendant les périodes de médiation et d'arbitrage, même lorsque le motif des grèves est le retard du payement du salaire de subsistance perçue notamment par les travailleurs immigrés.

5.1.7. Les violations dans la loi du droit de négociation collective

Les fonctionnaires et les agents municipaux ne peuvent pas négocier collectivement. D'autres catégories de travailleurs sont privées du droit de négocier collectivement. Il s'agit des domestiques, des jardiniers, des cuisiniers et des travailleurs agricoles. Suite aux observations de la commission des experts de l'OIT, le gouvernement semble envisager des modifications de la législation nationale conformément à la nouvelle Constitution en vue d'instituer le droit de s'organiser et de négocier collectivement dans le secteur public, et plusieurs secteurs de la fonction publique[67].

5.2. La négociation collective est quasi inexistante dans un contexte où l'Etat se méfie du syndicalisme

5.2.1. Le monopole syndical de la centrale syndicale, soumis à l'État autoritaire, se suffit des droits accordés par le Code du travail.

En 1953 les ouvriers ont obtenu le droit de former des organisations syndicales, mais celles-ci ont été créées « par le haut »[68]en fixant les secteurs de leur intervention et en leur missionau champ des relations de travail. La Confédération générale des syndicats jordaniens (GFJTU) est créée en 1954. Elle regroupe 17 fédérations professionnelles et occupe la position d'un monopole syndical qui ne dispose d'aucune marge d'autonomie dans la conduite de ses activités, contrairement à la situation du monopole syndical tunisien détenu par l'UGTT.La part la plus importante des fédérations professionnelles de la GFJU a été créée au cours des années 1950 (voir figure ci-dessous).

Figure 14: Evolution du nombre de fédérations de la GFJTU

Source : Tableau de distribution des fédérations par année de création http://gfjtu.org.jo/en-us/

[66] Chapitre 12 du CT

[67]Observation (CEACR) - adoptée 2014, publiée 104ème session CIT (2015)

[68]Umar Hamayil, « InstitutionalCharacteristics of the Jordanian Professional Associations », dans Hussein Abu Rumman, Hani Hourani (eds), Professional Associations and the Challenges of Democratic Transformation in Jordan, Amman, Al-Urdun Al-JadidResearch Center, 2000, p. 74.

Les 17 fédérations professionnelles couvrent les secteurs suivants [69] :

- Le Syndicat général de l'essence et de la chimie.
- Le syndicat général des employés des municipalités.
- Le Syndicat général des travailleurs en construction
- Le Syndicat général de l'éducation
- Le Syndicat général des services de santé
- Le Syndicat général des services publics et des professions libérales
- Le syndicat général des employés des chemins de fer.
- Le syndicat général des employés de l'imprimerie, de la photographie et du papier
- Le syndicat général des industries alimentaires.
- Le syndicat général des travailleurs dans les industries du textile, du vêtement et de l'habillement.
- Le Syndicat général des employés de l'électricité.
- Le Syndicat général des employés des magasins généraux.
- Le Syndicat général des travailleurs de la banque, de la comptabilité et de l'assurance.
- Le Syndicat général des mines.
- Le Syndicat général du port maritime et le dédouanement.
- Le Syndicat général des transports terrestres et de la mécanique.
- Le Syndicat général des transports aériens et du tourisme

Le monopole syndical comprend 118 336 adhérentsdont 21 et 15 % appartiennent respectivement à la fédérationdutextile et habillement et à celle du service public municipal. Le syndicat du chemin de fer, le plus ancien (créé en 1946) regroupe seulement 1000 adhérents (voir figure 15).

Figure 15: Nombre d'adhérents par fédération professionnelle.2017

Source : http://gfjtu.org.jo/en-us/

Les partis politiques ont été totalement interdits de 1957[70] à 1992. Depuis, leurs activités sont sévèrement encadrées. Les dirigeants syndicalistes sont largement cooptés par le régime jordanien dont ils sont entièrement dépendants financièrement. **De ce fait, la centrale syndicale se suffit des droits accordés aux**

[69] Cf. statut de la Confédération syndicale http://gfjtu.org.jo/en-us/

[70]Date de l'instauration de la loi martiale

travailleurs par le Code du travail, sans mobiliser sa relation étroite avec le gouvernement pour promouvoir de nouveaux droits aux salariés par la négociation collective. Le manque de renouvellement démocratique des responsables syndicaux contribue à la reproduction de ce comportement de la GFJTU.

Tableau 9 : Confédération Générale des syndicats jordaniens
Fédérations professionnelles

Syndicats	Nombre de membres des commissions administratives	Date de création	Nombre de commissions	Nombre d'adhérents
Chemin de fer	12	1946	2	1000
Bâtiment	11	1953	15	2648
Textile et habillement	9	1954	31	25000
Municipalité	9	1954	13	18000
Transport terrestre et mécanique	9	1954	12	5000
Services publics et professions libérales	11	1954	5	4150
Banque et assurance	9	1954	Sans commissions	3200
Imprimerie photocopie et papier	9	1954	12	2821
Transport aérien et tourisme	11	1955	7	3690
Port maritime et douane	9	1956	10	1100
Electricité	11	1960	5	7523
Service de santé	9	1962	Sans commissions	850
Essence et chimie	9	1963	13	4182
Enseignement privé	7	1969	Sans commissions	1500
Mine	15	1970	7	5530
Industrie agroalimentaire	9	1976	12	3347
Commerce	7	1976	Sans commissions	850
Total				**118336**

Source : http://gfjtu.org.jo/en-us/

5.2.2. Naissance récente de la Fédération jordanienne des syndicats indépendants aux ressources limitées

En 2013, neuf syndicats représentant plus de 7 000 travailleurs ont organisé le congrès fondateur de la Fédération des syndicats indépendants de Jordanie (FITU-J), sous le slogan «la liberté d'association est une nécessité»[71]. Ce congrès fait suite à de nombreuses grèves entre 2011 et 2013 pour le droit de former des syndicats indépendants. Les neuf syndicats représentent les travailleurs de l'industrie des phosphates et de l'industrie pharmaceutique, de l'électricité, les conducteurs de transport terrestre, les opérateurs de presse, les journaliers, les travailleurs agricoles, les assistants d'ingénieurs et les employés du ministère de la statistique. Ces syndicats ne sont pas encore reconnus d'où les nombreuses difficultés rencontrées pour

[71] Voir https://www.solidaritycenter.org/jordanian-unions-establish-independent-federation/#sthash.ZGgEhj6q.dpuf

assurer leur mission syndicale[72]. L'instabilité politique liéeà la guerre en Syrie et en Irak suivie de milliers de réfugiés, renforce la méfiance de l'État envers le multipartisme syndical.

5.2.3. Les accords collectifs de travail traduisent le faible pouvoir de négociation des travailleurs.

Le Code du travail consacre un chapitre sur la convention collective[73]. Les accords collectifs de travail signés traduisent le faible pouvoir de négociation des syndicats dans la mesure où leur contenu et leur champ d'application sont limités. Ces accords concernent des établissements ou des sous-secteurs d'activités économiques où le syndicalisme est autorisé : pétrole et chimie, municipalité, bâtiment, enseignement privé, industrie agroalimentaire, électricité, banque et assurances, port maritime, transport et textile et habillement. C'est dans ce dernier secteur que la négociation collective a été relativement développée grâce à l'appui de l'OIT. **La situation du marché du travail marquée par le recours massif à la main-d'œuvre étrangère et le manque d'indépendance du monopole syndical affaiblit le pouvoir de négociation collective des salariés.**

5.3. L'exemple particulier de promotion de la négociation collective dans le secteur de l'habillement en Jordanie

5.3.1. Le passage des conflits collectifs du travail dans le secteur habillement à l'apprentissage collectif du dialogue social

Un accord de libre-échange, signé le 24 octobre 2000 entre les États-Unis et la Jordanie, est entré en application le 17 décembre 2001. Les marchandises produites dans les zones industrielles qualifiantes (QIZ) se voient accorder des droits de douane préférentielsvers les États-Unis. La main-d'œuvre employée est composée d'une part importante d'étrangers originaire particulièrement des pays asiatiques. Entre 2011 et 2013 les travailleurs du secteur Textile et habillement ont fait de nombreuses grèves pour protester contre les conditions indécentes de leur vie et de leur travail.

Bien avant cette période le travail indécent dans les chaines d'approvisionnement mondial est devenu une préoccupation de l'Organisation internationale du travail. En février 2007, un programme « BetterWork »est lancé en Jordanie. Il vise à améliorer à la fois le respect des normes du travail et la compétitivité des entreprises. C'est un programme de partenariat entre l'OIT et la Société financière Internationale, membre du Groupe de la Banque Mondiale. Il regroupe les gouvernements, les marques mondiales, les propriétaires d'usine, les syndicats des travailleurs pour améliorer les conditions de travail dans l'industrie de l'habillement et rendre le secteur plus compétitif dans certains pays[74].

Un accord a été signé en mai 2013 entre l'Association jordanienne des exportateurs de vêtements, accessoires et textiles, l'Association des propriétaires d'usines et d'ateliers textiles et le Syndicat général des travailleurs des industries du textile et de l'habillement. Cette convention a pour objectif d'assurer aux travailleurs une meilleure représentation et d'améliorer leurs conditions de vie et de travail. Il vise aussi à accroître la productivité et préserver ainsi les intérêts des employeurs. L'accord couvre tous les travailleurs du secteur nationaux et étrangers, sans discrimination.

L'appui technique de l'OIT a permis d'aider les partenaires sociaux à garantir la conformité de la convention collective aux normes internationales du travail. C'est le résultat de plusieurs années de travail et de négociations[75] entre travailleurs, employeurs et gouvernements pour garantir que toutes les parties soient satisfaites. L'accord est considéré par l'OIT comme « une avancée sans précédent dans l'amélioration du dialogue social et des relations professionnelles au sein du secteur » en Jordanie.

---

[72] Cf. Ahmed Mohamed OUDTH, *Le dialogue social en Jordanie*, Projet Solid South Med Dialogue Social Septembre 2016 (en arabe)

[73] De l'article 39 à l'article 44

[74]BetterWork intervient dans les régions suivantes : Bangladesh, Cambodge, Jordanie, Haïti, Indonésie, Nicaragua et le Vietnam http://betterwork.org/Le programme Global BetterWork est soutenu principalement par le Ministère néerlandais des affaires étrangères, le Secrétariat d'État aux affaires économiques (SECO), Suisse, le Ministère des affaires étrangères du Danemark et le Département du travail des États-Unis

[75]Six années après 2007, date de lancement du projet.

5.3.2. L'approche du programme « BetterWork » pour promouvoir la négociation collective

Le programme a formé à la fois les syndicalistes et les employeurs du textile de 19 entreprises pour les préparer à la négociation collective. La démarche suivie consiste d'abord à identifier les problèmes dans chaque usine puis sur la base de ce diagnostic, le programme encourage la création d'un comité associant direction et personnel pour mettre en place un plan d'amélioration[76]. Cette approche cherche « à créer des changements durables et positifs grâce à des évaluations, à la formation des acteurs, à des activités de plaidoyer et à des recherches qui modifient les politiques, les attitudes et les comportements »[77].

Le partage de l'approche et des résultats obtenus sur le terrain devrait inciterles décideurs à promouvoir le travail décent et obtenir ainsi de meilleures performances de leurs affaires. Des experts de l'OIT sont mobilisés pour collaborer avec les syndicats et les employeurs, « s'efforçant de les aider à comprendre ce qu'implique un processus de négociation collective, comment ils peuvent représenter efficacement leurs intérêts et comment on peut aboutir à une situation profitable pour tous »[78].L'adhésion au dialogue social autour de ce plan dans les entreprises cibles a favorisé le passage à la négociation collective au niveau sectoriel dont l'impact est évalué régulièrement.

5.3.3. La convention collective sectorielle donne plus de droits aux salariés mais son application demeure limitée

L'un des aspects déterminants de la convention collective sectorielle signée par les partenaires sociaux jordaniens est le droitdonné aux représentants des travailleurs d'exercer leur mission syndicale conformément à la convention internationale (n°135). Comme la convention collective du secteur habillement est juridiquement contraignante, toutes les entreprises et les travailleurs du secteur doivent alors respecter ses dispositions.Cette convention collective couvre aujourd'hui plus de 55.000 travailleurs dans le secteur de l'habillement à l'exportation.L'évaluation de l'impact de la convention collective est le moyen de mesurer le degré de conformité des entreprises aux normes internationales du travail sur la base de huit groupes d'indicateurs pertinents :

- quatre sont basés sur les normes fondamentales du travail de l'OIT concernant le travail des enfants, le travail forcé, la discrimination et la liberté syndicale et la négociation collective, et
- quatre indicateurs sont fondés sur le droit national en ce qui concerne les conditions de travail (la rémunération, les contrats de travail et les ressources humaines, la sécurité et la santé, et la durée de travail).

La figure ci-dessous résume les résultats obtenus par l'enquête récente auprès de 67 entreprises participante au programme « BetterWork Jordan ».

La convention collective n'est pas encore pleinement appliquée par 87 % des entreprises. **Une entreprise est considérée conforme à la convention seulement lorsqu'elle l'applique à tous les travailleurs.** Le travail des enfants est quasi inexistant mais 12 % des entreprises pratiquent encore le travail forcé en retenant les passeports des travailleurs étrangers.

Les taux de non-conformité les plus élevés concernent d'abord la liberté d'association (100 %) et le droit de négociation collective (87 %). Nous avons souligné plus haut que la loi jordanienne interdit aux travailleurs de former des syndicats de leur choix. Elle impose une structure syndicale unique dans chaque secteur professionnel où le syndicalisme est autorisé. La présence de pratiques discriminatoires selon l'origine et le genre des travailleurs est associée à un taux élevé de non –conformité aux normes internationales (73%).

---

[76]Plus de droits pour les travailleurs du textile en Jordanie http://ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_228403/lang--fr/index.htm

[77]http://betterwork.org/

[78]Plus de droits pour les travailleurs du textile en Jordanie http://ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_228403/lang--fr/index.htm

Les représentants des syndicats reconnus bénéficient de facilités pour exercer leur métier dans la majorité des entreprises du secteur habillement dans la mesure où seulement 7 % des entreprises ne respectent pas les dispositions de la norme internationale en la matière. **Mais ces facilités n'ont pas amélioré l'efficacité de l'action des syndicats bénéficiant du monopole de la représentativité des travailleurs**. Les taux de non-conformité aux normes internationales sont élevés dans les domaines de la sécurité et la santé au travail, la couverture par la sécurité sociale et les conditions d'hébergement des travailleurs migrants (Voir Figure 16).

Source : BetterWork Jordan: garmentindustryAnnual Report 2017 / International Labour Office; International Finance Corporation. - Geneva: ILO, 2017. Figure 6. Non-Compliance Rate by Compliance Point.

Le taux de non-conformité en matière de protection du salaire est de 39 % en raison du retard de payement des salaires et 21 % en raison du retard de paiement des heures supplémentaires. Toutes les usines étaient tenues de mettre pleinement en œuvre le contrat de travail unifié, conçu avec l'expertise de l'OIT. Un peu moins de la moitié des entreprises(46 %)ne respecte pas cette disposition fondamentale de la convention collective. Le dialogue social au quotidien est encore difficile entre travailleurs et employeurs dans 63 % des entreprises. L'abus verbal est l'une des causes des conflits du travail.

L'obstacle majeur qui limite le progrès attendu du programme « BetterWork » est nous semble-t-il le manque de volonté politique de promotion du dialogue social en raison de la violation persistante dans la loi de la norme internationale du travail relative à la liberté syndicale et le droit de négociation collective.En Tunisie, la stratégie du monopole syndical de l'UGTT a été différente de celle du monopole syndical en Jordanie. La proximité du pouvoir a été mobilisée pour créer plus de droits aux travailleurs avec la négociation collective et veiller aussi à l'application du Code du travail et du droit conventionnel.

CONCLUSION : RECOMMANDATIONS POUR INNOVER ET PROMOUVOIR LE DIALOGUE SOCIAL

Partie I : Des partenaires mobilisés autour de la promotion du dialogue social

Le pouvoir politique et le pouvoir social doivent désormais être exercés par des représentants légitimes pour renforcer la transition démocratique au Maroc, en Tunisie et en Jordanie. C'est le point sur lequel se rejoignent démocratie sociale et démocratie politique : ceux à qui incombent le pouvoir et la responsabilité de négocier et de décider doivent être légitimes, et le ressort de cette légitimité, c'est la représentativité. C'est la condition fondamentale pour poser les bases d'un dialogue social rénové.

1. Consolider la liberté d'association et de négociation

En vertu de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail adoptée par la Conférence Internationale du Travail en 1998, l'ensemble des membres ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et appliquer les principes concernant la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Ces normes soulignent également que les partenaires sociaux doivent être autonomes et ne faire l'objet d'aucune ingérence, aussi bien entre eux que de la part des gouvernements.

1.1. Achever le processus de ratification des conventions pertinentes relatives au dialogue social.

Le Maroc, la Jordanie et la Tunisie ont adopté le principe de la liberté syndicale sur le plan constitutionnel. Ce changement politique devrait les conduire à la ratification des conventions internationales relatives au dialogue social,présentées dans le tableau ci-dessous par pays :

Conventions	Pays concernés par la ratification
Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969	Jordanie Tunisie
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	Jordanie Maroc
Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978	Jordanie
Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981	Jordanie
Convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975	Jordanie Maroc Tunisie
Convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985	Jordanie Maroc Tunisie

1.2. Assurer la conformité de la législation nationale aux normes internationales du travail dans le cadre d'un dialogue social tripartite démocratique.

La réforme de la législation nationale consiste à consolider sa conformité aux normes internationales en fonction des violations dans la loi identifiées au fildudiagnostic de la situation de chaque pays. Ce diagnostic a été détaillé en vue de permettre aux syndicats de présenter des propositions précises de réformes du Code du travail.

Cette réforme doit être conçue et mise en œuvre dans le cadre d'un dialogue social tripartite démocratique faisant ainsi de la ratification de la convention (n°144) par les trois pays le moyen de renforcer la transition démocratique par la promotion de la démocratie sociale.

2. Lesorganisations des travailleurs et des employeurs ont la responsabilité de renforcer leur légitimité démocratique et professionnelle

2.1. Renforcer la gouvernance démocratique des organisations syndicales des travailleurs et des employeurs.

La complexité de la réalité du marché du travail et des défis de compétitivité à relever par les entreprises exigedes organisations professionnelles une gouvernance ouverte sur cette réalité pour mieux comprendre les problèmes soulevés par les travailleurs et les entreprises.

Les centrales syndicales ont la responsabilité de faire de leur autonomie et de leur liberté, le moyen de mieux représenter les travailleurs et les entreprises et servir ainsi leurs intérêts. La gouvernance démocratique renforce leur solidarité interne et leur pouvoir de négociation. Le compromis obtenu par le dialogue social s'approcherait alorsle mieux des préférences des travailleurs et des entreprises, ce qui garantit sa mise en œuvre.Faciliter l'accès des jeunes et des femmes à la responsabilité syndicale est le défi à relever pour atteindre cet objectif et rénover le dialogue social.

Le congrès récent de l'UGTT a amorcé un changement dans ce sens en introduisant des quotas pour les femmes à tous les niveaux hiérarchiques des structures syndicales et en mettant en place un second poste de responsabilité aux niveaux régional et central pour mieux couvrir le secteur privé. En attendant l'application du nouveau statut, le congrès a élu en janvier 2017 pour la première fois, une femme membre du bureau exécutif de l'UGTT et dans la foulée, deux autres femmes ont accédé aux structures de la centrale dans les commissions du règlement intérieur et du contrôle financier. Les femmes et les jeunes seront de la sorte probablement les acteurs décisifs du développement du processus de changement amorcé par le récent congrès de l'UGTT.

2.2. Concilier pluralisme syndical et solidarité syndicale

Le monopole syndical (des travailleurs ou des employeurs) sans gouvernance démocratique et déconnecté de la réalité des conditions de travail et des défis à relever par les entreprises favorise la logique de fragmentation syndicale, c'est le cas dans plusieurs pays. Le mouvement syndical des travailleurs est aussi affaibli par le monopole syndical imposé par la loi et largement soumis à l'autorité politique, comme c'est le cas en Jordanie.

En février 2014, les trois centrales syndicales marocaines UMT, CDT et FDT, ont amorcé une démarche vers l'unité lors d'une rencontre qui portait sur la situation économique, sociale et politique du pays[79]. Si cette démarche se renforce, elle peut constituer un tournant vers la promotion de la négociation collective au Maroc.

3. Consolider la conformité du tripartisme à la nouvelle constitution des trois pays

3.1. Adopter un tripartisme conforme à la norme internationale de l'OIT

L'Organisation internationale du Travail (OIT) est fondée sur le principe du tripartisme, c'est à dire le dialogue entre les gouvernements, et les organisations d'employeurs et de travailleurs. L'objectif de ce dialogue est de formuler et de mettre en œuvre les normes internationales du travail et les politiques publiques de développement.

Les organisations d'employeurs, de travailleurs et le gouvernement doivent systématiquement avoir un nombre égal de représentants, **mais cela impose que les points de vue de chaque partie soient pris en considération de la même manière**. Toutefois, chaque partie a un rôle et une fonction clairement définie à accomplir.

[79] *Cf. IndustriALL Global Union. Le mouvement syndical marocain amorce une unité historique.* 06.02.2014. http://www.industriall-union.org/fr/le-mouvement-syndical-marocain-amorce-une-unite-historique.

3.2. Principales responsabilités du gouvernement

Dans les trois pays le gouvernement doit démontrer la volonté de prendre en compte les besoins des organisations des employeurs et des travailleurs pour améliorer la pertinence, l'efficacité et les chances de mise en œuvre des politiques publiques. En impliquant les partenaires sociaux dans la préparation de ses décisions, le gouvernement obtient plus d'informations sur l'économie réelle et les obstacles à surmonter et plus d'options politiques. L'Organisation internationale du travail a défini quatre principales responsabilités du gouvernement par rapport au dialogue social tripartite au niveau national (DSTN). Elles sont les suivantes[80] :

*a) **L'appui** : Le gouvernement doit mettre en place un cadre institutionnel et législatif approprié au DSTN ; il doit en particulier garantir le respect de l'Etat de droit, de la liberté syndicale et du droit de négociation collective ;*
*b) **La promotion** : En vertu des normes internationales du travail, les gouvernements ont la responsabilité de promouvoir le DSTN en prenant des mesures appropriées pour permettre des consultations régulières et efficaces avec les partenaires sociaux (voir le chapitre IX sur les normes internationales du travail et le dialogue social) ;*
*c) **La participation** : En tant que l'une des trois parties prenantes au processus de DSTN, le gouvernement doit s'engager activement dans des consultations ou des négociations sur un pied d'égalité avec les partenaires sociaux en vue de parvenir à des décisions consensuelles. Il doit encourager les échanges d'information, essayer de trouver un appui à ses politiques ; et accepter le défi qui consiste à ce que certaines étapes du processus de décision politique soient partagées avec les principales parties prenantes de la société ;*
*d) **La mise en œuvre** : Le gouvernement doit garantir, si nécessaire, que les résultats du DSTN se traduisent en des politiques et des programmes publics concrets ; à cette fin, le gouvernement doit mettre en place des mécanismes de suivi capables de garantir le respect de ces accords.*

3.3. Promouvoir et partager l'information statistique pertinente sur le dialogue social.

En vertu de la Convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985, l'État doit régulièrement recueillir, compiler et publier des statistiques sur plusieurs dimensions du travail. Les données et les indicateurs sur les effectifs des syndicats et la couverture des conventions collectives sont importants pour suivre les progrès accomplis vers la réalisation effective de ces droits au travail. La mesure des indicateurs du dialogue social est également essentielle pour évaluer la qualité des relations professionnelles et leur impact sur l'emploi, les conditions de travail et la compétitivité des entreprises.
L'accès des partenaires sociaux à des statistiques du travail pertinentes, fiables et à jour facilite la réalisation d'un diagnostic partagé des problèmes puis la recherche des solutions appropriées. Les trois pays ont des dispositifs statistiques qui constituent un acquis à développer en prenant en considération les normes et les directives les plus récentes établies sous les auspices de l'Organisation internationale du Travail.Un appui particulier à la Jordanie est nécessaire carson dispositif statistiquene couvre pas les conflits du travail, un des domaines prévu par la convention 160 (Art 2).

3.4. L'Etat responsable de la promotion du dialogue social doit donner l'exemple en tant qu'employeur

L'article 7 de la convention (no 151) de l'OIT sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, encourage la pratique de la négociation collective et des autres formes de dialogue social dans les services publics. **Dans ce cas l'Etat agi en tant qu'employeur et la négociation collective est de ce fait bipartite plutôt que tripartite**. La convention précitée a été ratifiée par le Maroc le 04 juin 2013 et par la Tunisie le 11 février 2014. Par contre la Jordanie ne l'a pas encore ratifiée.

[80]Le dialogue social tripartite au niveau national : Guide de l'OIT pour une meilleure gouvernance / Bureau international du Travail, Unité du dialogue social et du tripartisme, Département de la gouvernance et du tripartisme. - Genève : BIT, 2013 pp96-97

L'État responsable de la promotion de la négociation collective dans tous les secteurs doit donner l'exemple dans le secteur public où il agit en tant qu'employeur. Au Maroc et en Tunisie, il s'agit de se conformer à la convention n°151 déjà ratifiée. La Jordanie devrait la ratifier et l'appliquer.

3.5. Le tripartisme « plus » ou l'ouverture des partenaires sociaux à la société civile.

Le terme tripartisme « plus » gagne en popularité dans les situations où les partenaires tripartites traditionnels choisissent d'ouvrir le dialogue à d'autres groupes de la société civile, afin d'avoir une perspective plus large et d'obtenir un consensus sur des questions allant au-delà du monde du travail.

Il importe de souligner que l'implication d'autres groupes de la société civile dans le dialogue social est destinée **à renforcer le tripartisme, et non à l'affaiblir ou à l'atténuer**. Ce dialogue social qualifié parfois de « dialogue sociétal » peut renforcer à la fois le tripartisme et la société civile lorsqu'il mobilise toutes les parties prenantes autour des politiques publiques en vue d'assurer la transition vers un développement inclusif.

Dans le secteur privé, les syndicats d'employeurs et de travailleurs améliorent leur image dans la société et bénéficient de sa solidarité pour résoudre leurs problèmes soulevés au cours d'une grève ou plus rarement au cours d'un Lock-out.Les syndicats des services publics **qui défendent la qualité des prestations de ces services par le travail décent** obtiennent la solidarité de la population, des entreprises privées et des organisations qui défendent l'amélioration de l'efficacité, l'efficience et l'équité du service public.

Les gouvernements, les organisations syndicales et la société civile ont la responsabilité de mener une action commune en faveur de l'intégrité et la prévention de la corruption. La Tunisie et le Maroc ont bénéficié d'un diagnostic de l'OCDE pour renforcer l'intégrité de leur secteur public[81]. Les recommandations de ces études constituent une base de réformes à mettre en œuvre selon les normes internationales.

3.6. Prendre en considération les avis du Conseil économique, social et environnemental

Le Conseil économique et social de la Tunisie est dissous en vertu du décret-loi du 23 mars 2011 portant organisation provisoire des pouvoirs publics puis supprimée par la nouvelle Constitution de 2014 et remplacée par « l'Instance du développement durable et des droits des générations futures ». L'article 129 stipule qu'elle est « obligatoirement consultée sur les projets de loi relatifs aux questions économiques, sociales, environnementales, ainsi que sur les plans de développement. L'Instance peut donner son avis sur les questions se rapportant à son domaine de compétence. L'Instance est composée de membres choisis parmi les personnes compétentes et intègres qui exercent leurs missions pour un seul mandat de six ans ». La loi qui fixe sa composition, la représentation en son sein, les modalités de son élection, son organisation, ainsi que les modalités de mise en cause de sa responsabilité n'est pas encore promulguée.

Au Maroc comme en Jordanie, il existe un Conseil économique, social et environnemental (CESE). Sa mission première est de conseiller les pouvoirs publics en matière économique, sociale et environnementale. Il est obligatoirement saisi pour avis des plans ou des projets de loi de programmation à caractère économique, social et environnemental. Il peut être saisi par le Gouvernement de tout projet ou proposition de loi, d'ordonnance ou de décret entrant dans le champ de sa compétence. Le Conseil n'a pas de pouvoir de décision.

Le Conseil économique, social et environnemental permet **la participation** des représentants des différentes catégories professionnelles à la politique publique économique, sociale et environnementale et il **favorise la collaboration et le dialogue** entre ces différentes catégories professionnelles. L'organisation du travail de ce conseil prévoit un organe directeur, le travail de préparation des études et projets d'avis par des commissions spécialisées dans un domaine économique, social ou environnemental. Ces commissions mobilisent des experts dans le domaine de leur compétence.

Le défi à relever par les gouvernements est d'adopter une attitude démocratique qui consiste à prendre en considération les avis du CESE pour améliorer l'efficacité, l'efficience et l'équité des politiques publique. La coopération entre les conseils des pays du Sud de la Méditerranée contribue à l'intégration économique et

[81] Cf. OCDE Scan d'intégrité Tunisie Juin 2013. Cleangovbiz. L'intégrité en pratique.
OCDE. Renforcer l'intégrité du secteur public au Maroc. 24 Juin 2016

sociale régionale sud-sud pour relever les défis de la mondialisation. À cet égard, la signature d'un accord de coopération entre le CESE du Maroc et celui de la Jordanie, le 17 mars 2015 à Rabat, catalyse une dynamique de création d'un réseau arabe de ce type d'institutions qui contribue à atteindre cet objectif[82].

Partie II : L'Etat de droit régule les relations professionnelles

4. Consolider l'indépendance de l'inspection de travail et de la justice

4.1. La norme internationale recommande l'indépendance des inspecteurs du travail.

Selon la convention (n° 81), le statut de fonctionnaire public a été retenu pour le personnel de l'inspection parce qu'il apparaissait comme le plus propre à lui assurer l'indépendance et l'impartialité nécessaires à l'exercice de ses fonctions. En tant que fonctionnaires publics, les inspecteurs du travail sont, en règle générale, nommés à titre permanent et ne peuvent être révoqués que pour faute professionnelle grave définie de manière suffisamment précise pour éviter les interprétations arbitraires ou abusives. La décision de révocation d'un inspecteur du travail, comme toute décision de sanction ayant des conséquences importantes, ne devrait être prise ou confirmée que par une instance offrant les garanties d'indépendance ou d'autonomie nécessaire par rapport à l'autorité hiérarchique et selon une procédure garantissant les droits de défense et de recours. Aussi, il est indispensable que le niveau de rémunération et les perspectives de carrière des inspecteurs soient tels qu'ils puissent attirer un personnel de qualité, le retenir et le mettre à l'abri de toute influence.

En contrepartie des pouvoirs importants qui leur sont conférés pour l'accomplissement de leurs missions, les inspecteurs doivent être tenus par des obligations propres à assurer l'exercice de ces missions en toute indépendance, discrétion et impartialité et à garantir qu'ils jouissent de la confiance des employeurs comme des travailleurs. Le caractère déontologique de l'exercice du métier peut être explicité autour de trois notions importantes : i) désintéressement ; ii) secret professionnel et iii) confidentialité de la source des plaintes et dénonciations.

4.2. Ne pas impliquer les inspecteurs dans la résolution des conflits individuels et collectifs du travail

Les organismes appelés à résoudre les différends entre les parties en conflit devraient être indépendants de l'inspection du travail et le recours à ces organismes devrait se faire volontairement. **Le personnel chargé de cette mission doit avoir la formation adaptée à cette mission qui ne se réduit pas à la formation d'une police de travail**. En effet d'autres compétences sont nécessaires pour assumer une mission de médiation qui permet d'inciter les parties à reprendre le chemin de la table de négociation et les aider à construire une solution négociée.

La recommandation (no92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires aide à mettre en place un dispositif en vue de contribuer à la prévention et au règlement des conflits du travail entre employeurs et travailleurs. Selon cette norme de l'OIT, « tout organisme de conciliation volontaire établie sur une base mixte devrait comprendre une représentation égale des employeurs et des travailleurs. Cette norme recommande que « **la procédure de conciliation devrait être gratuite et expéditive » ;** c'est-à dire que « tout délai qui serait prescrit par la législation nationale devrait être fixé d'avance et réduit au minimum ». Cette procédure doit être engagée, soit sur l'initiative de l'une des parties au conflit, soit d'office par l'organisme de conciliation volontaire (voir Encadré1).

[82]http://www.ces.ma/Pages/Communiques_de_Presse/2015/Signature-accord-de-cooperation-avec-le-CESE-de-Jordanie.aspx

Encadré1 : R092 - Recommandation (no 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951

I. Conciliation Volontaire

1. Des organismes de conciliation volontaire adaptés aux conditions nationales devraient être établis en vue de contribuer à la prévention et au règlement des conflits du travail entre employeurs et travailleurs.

2. Tout organisme de conciliation volontaire établi sur une base mixte devrait comprendre une représentation égale des employeurs et des travailleurs.

3.

(1) La procédure devrait être gratuite et expéditive : tout délai qui serait prescrit par la législation nationale devrait être fixé d'avance et réduit à un minimum.

(2) Des dispositions devraient être prises pour que la procédure puisse être engagée, soit sur l'initiative de l'une des parties au conflit, soit d'office par l'organisme de conciliation volontaire.

4. Si un conflit a été soumis à une procédure de conciliation avec le consentement de toutes les parties intéressées, celles-ci devraient être encouragées à s'abstenir de grèves et de lock-out pendant que la conciliation est en cours.

5. Tous accords auxquels aboutissent les parties, soit au cours de la procédure, soit au terme de celle-ci, devraient être rédigés par écrit et assimilés à des conventions normalement conclues.

II. Arbitrage Volontaire

6. Si un conflit a été soumis pour règlement final à l'arbitrage avec le consentement de toutes les parties intéressées, celles-ci devraient, tant que la procédure d'arbitrage est en cours, être encouragée à s'abstenir de grèves et de lock-out et à accepter la décision arbitrale.

III. Disposition Générale

7. Aucune disposition de la présente recommandation ne pourra être interprétée comme limitant d'une manière quelconque le droit de grève.

4.3. Améliorer les conditions de travail des inspecteurs du travail

Dans les trois pays la majorité des inspecteurs du travail exercesa mission dans des conditions de travail difficile lié à la fois au modèle d'organisation des services publics et à l'érogénéité du tissu économique marquée notamment par la prépondérance des petites entreprises et l'informatisation des activités économiques et de l'emploi[83].

Les problèmes récurrents soulevés par les inspecteurs concernent le manque de moyens de transport, l'insuffisance de leur effectif pour couvrir le champ d'application du Code du travail, le manque d'outil de travail pour la collecte et le traitement de l'information liée à leurs activités de visite et de contrôle, l'insuffisance de la qualité de leur formation. Dans le contexte post-révolution, Ils trouvent des difficultés à affronter les problèmes complexes des relations professionnelles impactées par les mouvements sociaux à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. C'est particulièrement le cas en Tunisie.

L'enjeu de l'amélioration des conditions du travail est d'offrir aux partenaires sociaux un diagnostic des relations de travail qui améliore l'efficacité et l'équité des résultats du dialogue social dans le sens de la promotion du travail décent et l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise.

5. Renforcer l'indépendance et l'impartialité de la Justice

L'indépendance et l'impartialité constituent les deux principes fondamentaux de tout système judiciaire : ils viennent garantir aux justiciables que l'acte de juger sera seulement déterminé par les arguments du débat judiciaire, en dehors de toute pression ou de tout préjugé. Experts judiciaires, huissiers, notaires, greffiers, agents de l'administration, avocats et magistrats, tous participent à leur manière à la réalisation de la

[83] Cf.

- BIT. Tunisie. Mémorandum technique sur le diagnostic de l'administration du travail en Tunisie. Gouvernance et tripartisme. LAB/ADMIN. Programme d'administration et d'inspection du travail.
- Royaume du Maroc. Ministère du travail et des affaires sociales. Réalité du système d'inspection du travail. Réalisations et contraintes.

justice. Chacun de ces acteurs peut prétendre qu'il est nécessaire au bon déroulement de la justice. Toutefois le rôle principal est dévolu au magistrat, homme ou femme de loi, à qui revient le pouvoir de «dire le droit ».
L'indépendance de l'autorité judiciaire résulte non seulement de la séparation des pouvoirs, mais encore des garanties statutaires qui mettent les magistrats à l'abri des pressions ou menaces qui pourraient peser sur leur faculté de juger. L'indépendance et l'impartialité des magistrats du siège sont avant tout garanties par la spécificité de leur statut : bien qu'agents publics, les juges ne sont pas des fonctionnaires et ne sont pas alors soumis à l'autorité hiérarchique d'un ministre. Ils sont inamovibles, et leurs décisions ne peuvent être contestées que dans le cadre de l'exercice des voies de recours.
Le magistrat indépendant doit être compétent et faire preuve de neutralité et d'intégrité. **Il doit renforcer ses compétences professionnelles en matière de normes internationales du travail.** L'indépendance de la justice est l'un des piliers fondamentaux de la démocratie politique et sociale.

Partie III : Rénover les formes du dialogue social

6. Articuler la négociation collective entre le niveau sectoriel et celui de l'entreprise pour concilier compétitivité économique et travail décent pour tous.

6.1. Éviter le risque de mettre en question la hiérarchie des normes du travail, principal acquis du droit du Travail.

Les accords de branche ont une fonction historique : « être la loi économique et sociale de la profession en limitant le dumping entre entreprises d'un même secteur »[84]. Du point de vue des syndicats des travailleurs, le choix de ce niveau de négociation est justifié par le rapport de forces peu favorable à la partie salariale (peu de travailleurs syndiqués, inégalité de la syndicalisation des secteurs, liberté syndicale limitée dans le contexte d'un régime politique autoritaire). La liberté de négociation au niveau de l'entreprise risque d'être utilisée, comme un moyen pour échapper à une réglementation minimale arrêtée au niveau de la branche. Ce qui met en question la hiérarchie des normes de travail[85]. Or en droit du travail les dérogations à une norme supérieure ne sont possibles que dans un sens plus favorable au salarié.

6.2. Renforcer la capacité des fédérations professionnelles à promouvoir le dialogue social au niveau de l'entreprise

Le dialogue au niveau de la branche impose aux organisations syndicales des employeurs et des salariés à renforcer leur légitimité en tant que source de la norme de travail. Nous avons recommandé plus haut la nécessité de démocratiser leur gouvernance et de renforcer leur capacité à mieux représenter et servir les entreprises et les salariés. Pour les entreprises, notamment les petites, les services de branche représentent un cadre de mutualisation des moyens humains, employeurs comme salariés, à mobiliser pour la négociation et la mise en œuvre des dispositions relatives aux différents aspects du travail décent. **C'est le cas dans le domaine de la formation professionnelle qui donne l'opportunité aux partenaires sociaux d'apprendre à promouvoirle dialogue social serein, nécessaire pour relever les grands défis économiques et sociaux.**
Dans le cadre de la réforme de formation professionnelle introduite au cours de la seconde moitié des années 1990, un partenariat contractuel s'est mis en place entre le Ministère en charge de la formation et les fédérations sectorielles en Tunisie et au Maroc. Cette innovation institutionnelle et pédagogique, appuyée par les bailleurs de fonds, est de nature à permettre aux organisations professionnelles d'orienter le dispositif de formation vers les besoins en compétences des entreprises. Le projet a renforcé les capacités des fédérations professionnelles et des services publics de formation professionnelle pour assumer leur rôle de partenaire autour de la promotion de la formation professionnelle tout au long de la vie. Malheureusement, les contraintes structurelles liées au mode d'organisation et de gestion centralisé

[84] Jean-Emmanuel RAY. Intérêts et limites des incitations à la négociation collective. Le point de vue d'un juriste http://www.touteconomie.org/fichier/f2_i.pdf
[85] Code du travail, convention collective cadre, convention collective sectorielle, convention d'établissement.

des services publics et à l'insuffisance de la représentativité des organisations professionnelles ont fortement limité le développement du partenariat public privé en Tunisie (Ben Sedrine S.2013) et au Maroc (El Yacoubi et Verdier E, 2014). L'opportunité de promouvoir un dialogue social serein a été ratée.

7. Une bonne pratique de dialogue social au niveau de l'entreprise dépend d'une combinaison de facteurs : analyse de cas en Tunisie

Dans une étude monographique, nous avons cherché à vérifier l'hypothèse que la montée en gamme des entreprises accompagnées de l'implantation de l'approche qualité pourrait réduire les conflits collectifs structurels de travail.Pour vérifier cette hypothèse, nous avons délibérément cherché des entreprises où le dialogue social est jugé exemplaire par les syndicalistes etnous avons adopté un guide d'entretien qui fait référence à la recommandation no 143 de l'OIT concernant les représentants des travailleurs. (Ben Sedrine Saïd et MongiAmami, 2015).

Les résultats de nos entretiens avec les employeurs et les responsables syndicaux des entreprises montrent que les bonnes pratiques du dialogue social dépendent d'une combinaison de facteurs économiques et de gestion des ressources humaines.

7.1. La montée en gamme de l'entreprise et l'adoption de la démarche qualité

Les choix stratégiques de l'entreprise ne relèvent pas que de la seule maximisation du profit. L'entreprise peut avoir un intérêt à négocier en vue de réduire la conflictualité, gage d'une plus grande efficacité du processus de production par rapport aux exigences du marché des biens et services. La montée en gamme des entreprises crée plus de richesses mais exige une main-d'œuvre qualifiée et motivée pour respecter les exigences de qualité de leurs clients. Les conflits collectifs de travail ne permettent pas de la satisfaire en matière de normes de production et de délai de livraison.Du point de vue de l'employeur, le dialogue social permanent est donc nécessaire. Les accords d'un processus de dialogue peuvent ne pas être formalisés dans une convention d'entreprise, bien que ce soit la forme idéale.

Les entreprises étudiées ont adopté la démarche qualité. Celle-ci est un outil de changement créant une dynamique de progrès continu dans le fonctionnement de l'entreprise (qualité interne) et la satisfaction de ses clients (qualité externe). Une démarche qualité est un véritable projet d'entreprise participatif **qui est porté par la direction et implique tout le personnel**. De ce fait la démarche incite tous les acteurs de l'entreprise à réaliser **un diagnostic partagé et identifier des actions précises fondées sur ce diagnostic pour améliorer la qualité interne et externe.Le dirigeant apprend alors l'écoute de ses salariés. Il devient plus ouvert sur l'amélioration des conditions de travail et à la présence syndicale et vice-versa, le syndicat partage les préoccupations de l'employeur.**

7.2. La reconnaissance du droit syndical par l'employeur

Les syndicats disposent d'un bureau de travail avec un espace suffisant pour la réunion des membres du bureau ou l'accueil de quelques travailleurs et équipé des moyens nécessaires à une activité administrative et de communication téléphonique. Ils sont autorisés à recueillir régulièrement les cotisations syndicales à l'intérieur de l'entreprise.

Les responsables syndicaux disposent du temps libre pour remplir leur mission avec l'accord du chef d'entreprise. Aucun refus n'est enregistré pour un motif déraisonnable en raison de la confiance qui règne entre les deux partenaires. La durée du temps libre est variable selon la durée de la mission ponctuelle. La rémunération et les avantages sociaux sont maintenus durant ce temps libre consacré à la mission syndicale. Les représentants des travailleurs accèdent à tous les lieux de travail dans l'entreprise pour exercer leur mission syndicale.

Au nom des syndicats, les représentants des travailleurs sont autorisés à afficher des avis syndicaux dans l'entreprise à un ou plusieurs emplacements accessibles aux travailleurs. Aussi, les syndicats sont autorisés à diffuser dans l'entreprise une documentation syndicale (note, bulletin d'informations, publication, etc.). L'accès du syndicat à la direction générale et auprès des représentants de la direction se fait sans retard injustifié lorsque cela est nécessaire. Des réunions régulières sont organisées ayant pour but des échanges de points de vue et d'informations à la demande de chaque partenaire.

Les représentants des travailleurs disposent aussi du temps libre pour exercer leur mission en dehors de l'entreprise (participation à une formation ou à une réunion syndicale, participation à un congrès..) avec maintien de la rémunération et des avantages sociaux. Ils sont également autorisés à recevoir dans l'entreprise des syndicalistes externes à l'entreprise.

7.3. La transparence économique de l'entreprise mobilise les travailleurs autour des défis économiques à relever

La direction générale des entreprises donne non seulement les informations nécessaires à la mission des représentants des travailleurs mais elle fournit aussi une information pertinente sur les problèmes économiques de l'entreprise, ses perspectives et les plans de développement. Des explications sont toujours données aux syndicats sur les exigences des clients de l'entreprise et les contraintes de la concurrence internationale[86]**.** Ces explications s'appuient sur des données financières et techniques vérifiables par les responsables syndicaux. Par ailleurs ils discutent avec les clients au moment de leur visite de l'entreprise.

Ce choix de la transparence économique de l'entreprise a créé une mobilisation collective des travailleurs et de la direction de l'entreprise autour de l'amélioration de la qualité de la production et la compétitivité de l'entreprise. Les rapports de confiance entre les partenaires nés de cette transparence ont fait du dialogue social le moyen d'affronter la concurrence internationale et de défendre l'emploi décent. Les membres du syndicat de base assurent une « fonction pédagogique » pour aider les travailleurs à comprendre les défis à relever par l'entreprise.

7.4. Améliorer la compétitivité de l'entreprise par le travail décentest l'objectif partagé par les partenaires sociaux

Le dialogue social porte simultanément sur toutes les dimensions du travail décent**.** Les deux partenaires **examinent toujours simultanémentla situation économique de l'entreprise et ses implications sur l'emploi et les conditions de travail.** Sur la base de l'amélioration de la productivité, de la qualité de la production et du respect des délais de livraison des biens produits, les deux partenaires déterminent l'organisation de travail, la rémunération, la mise en valeur des compétences des travailleurs et les perspectives de leur promotion professionnelle. Les ressources et les compétences humaines de l'entreprise sont l'instrument concurrentiel clé sur les marchés internationaux. **La formation professionnelle des travailleurs est organisée selon l'approche par compétence pour améliorer la productivité du travail et respecter les normes de qualité exigées par le marché**[87].

Les revendications d'amélioration des conditions de travail sont examinées sur la base des données objectives pour trouver la meilleure solution au problème posé. Il n'y a de limite à la solution d'un problème que les contraintes objectives de l'entreprise, vérifiables grâce à sa transparence économique.

7.5. Le respect des accords conclus renforce l'adhésion au dialogue social et assure sa durabilité.

L'accord conclu sur un sujet est respecté aussi bien par la direction de l'entreprise que par les travailleurs. Il en résulte des rapports de confiance qui aident les deux parties à surmonter les difficultés économiques de l'entreprise et à élaborer et mettre en œuvre des plans de son développement. Les syndicats prennent des initiatives pour le développement de leur entreprise en encouragent le chef d'entreprise ou les actionnaires à investir dans son expansion. Les employeurs sont encouragés à chercher de nouveaux marchés et à prendre des engagements qui peuvent être respectés dans les délais et avec la qualité exigés.

7.6. Le processus de changement est difficile mais possible

Le processus d'apprentissage du dialogue est ponctué par des difficultés liées aux réflexes de comportements conflictuels, héritésdu modèle de compétitivité par les bas salaires et de la méfiance des syndicalistes nourrie par ce modèle. Le changement est progressif, au fur et à mesure de la mise en œuvre

[86] Nos entretiens avec les responsables syndicaux montrent en effet que ces derniers sont bien informés sur ce sujet.

[87] L'une des entreprises dispose d'un centre de formation professionnelle. Les clients évaluent la qualité des acquis de l'apprentissage par rapport au référentiel de compétences des métiers.

de la nouvelle stratégie de l'entreprise et le changement qui en résulte dans la politique de gestion des ressources humaines.

8. Promouvoir le dialogue social au-delà des frontières de l'entreprise, aux niveaux régional et local

8.1. En Tunisie et au Maroc, la constitution promeut la décentralisation territoriale

La nouvelle constitution promulguée le 27 janvier 2014 consacre son chapitre VII au pouvoir local qui est fondé sur la décentralisation. Celle-ci « est concrétisée par des collectivités locales comprenant des municipalités, des régions et des districts qui couvrent l'ensemble du territoire de la République conformément à un découpage déterminé par la loi » (Art 131). Le principe de libre administration adopté dans l'article 132 donne aux collectivités territoriales la possibilité de s'administrer librement, sans être soumises à des contraintes excessives, et sans interférer avec les pouvoirs législatif, exécutif et judiciaire. C'est, en particulier la possibilité de :

- disposer d'un conseil élu, doté d'attributions effectives et d'un pouvoir réglementaire,
- disposer de l'autonomie financière,
- créer et supprimer des emplois, recruter et gérer son personnel,
- conclure des contrats,
- fixer leurs propres règles de fonctionnement interne au moyen de leur règlement intérieur.

La constitution adopte également le principe de subsidiarité selon lequel une responsabilité doit être prise par le plus petit niveau d'autorité publique compétente pour résoudre le problème. C'est donc, pour l'action publique, la recherche du niveau le plus pertinent et le plus proche des citoyens. Il conduit à ne pas faire à un échelon plus élevé ce qui peut être fait avec la même efficacité à un échelon plus bas[88]. Enfin la constitution impose aux collectivités locales l'adoption des instruments de la démocratie participative et les principes de la gouvernance ouverte afin d'assurer la plus large participation des citoyens et de la société civile dans la préparation de projets de développement et d'aménagement du territoire et le suivi de leur exécution, et ce, conformément à ce qui est prévu par la loi.
La question de décentralisation territoriale a occupé également une grande place dans la nouvelle constitution marocaine de 2011 où sont consacrés 12 articles à ce sujet dans son titre IX intitulé « régions et autres collectivités territoriales ».La constitution a consacré les principes universellement reconnus en matière de démocratie locale à savoir le principe de subsidiarité, de libre administration, de coopération et de solidarité. Au niveau institutionnel, elle institue la démocratie locale et la gouvernance territoriale avec l'élection des conseils régionaux au suffrage universel direct et la responsabilisation directe des élus envers la population. La constitutionnalisation du Fonds de mise à niveau sociale et du Fonds de solidarité interrégionale vise à atténuer les inégalités liées à la concentration de la richesse, à l'inégal développement des territoires et aux disparités géographiques et démographiques entre les régions.

8.2. Mobiliser les partenaires sociaux et la société civile par le dialogue social territorial autour du développement régional inclusif

Intégrer les territoires par le tissu économique est désormais un axe stratégique de la croissance économique inclusive et de la mobilisation démocratique des acteurs de la région. Le périmètre de l'entreprise se révèle parfois trop étroit pour que les acteurs du dialogue social traitent efficacement de questions liées à l'emploi, aux compétences ou encore à la santé au travail. Le dialogue social territorial relève de la concertation (rarement de la négociation) entre partenaires sociaux d'un territoire pour traiter par exemple des questions suivantes :

[88] Le niveau supérieur n'intervient que si le problème excède les capacités du niveau inférieur (principe de suppléance). En matière de décentralisation, le principe de subsidiarité conduit l'Etat à déléguer certains de ses pouvoirs aux collectivités territoriales lorsqu'il considère qu'elles sont mieux à même de les assumer, compte tenu de leur proximité aux citoyens. A l'inverse certaines missions remontent ou restent naturellement au niveau de l'Etat : diplomatie, défense, police, justice…

- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour aborder la mobilité des salariés interentreprises, la sécurisation des parcours professionnels par la formation et la qualification, les besoins de main-d'œuvre et de compétences,
- l'élaboration d'une stratégie industrielle sur un territoire,
- la mise en place de coopérations locales pour améliorer la performance des entreprises,
- l'action en faveur de l'amélioration des conditions de travail et la sécurité des salariés sous-traitants locaux d'un même donneur d'ordre.

Le dialogue social territorial permet aussi d'intervenir dans des questions qui ne relèvent pas du champ des négociations collectives comme l'aménagement du territoire et les politiques publiques qui correspondent aux compétences des collectivités locales. Ainsi dialogue social et dialogue civil s'articulent pour assurer la cohésion économique et sociale des politiques sectorielles de développement aux niveaux régional et local.

Partie IV : Des partenaires capables d'innover et de promouvoir le dialogue social

9. Renforcer la capacité des parties à négocier en connaissance de cause

9.1. Bénéficier du droit à l'information pertinente et fiable

Les dispositions prévues dans la recommandation (n°163) concernant l'accès des parties aux informations nécessaires afin de pouvoir négocier en connaissance de cause sont à la fois très claires et très générales pour tenir compte des spécificités du secteur et des entreprises ou des institutions concernées. La recommandation prévoit que ces informations devraient être fournies par les employeurs publics et privés en ce qui concerne la situation de l'unité de négociation et par les pouvoirs publics pour ce qui est des situations économiques et sociales globales du pays et de la branche d'activité.
Dans tous les cas, l'objectif de l'accès aux informations repose sur le principe de la bonne foi, de sorte que la divulgation des informations ne soit préjudiciable ni à l'entreprise ni à l'intérêt national. La recommandation suggère à Juste titre que les parties puissent être liées par un engagement de confidentialité, si nécessaire, et que les informations confidentielles soient déterminées par un accord entre les parties.

9.2. Assurer la formation des négociateurs

La recommandation no 163 attire l'attention sur l'opportunité pour les parties à la négociation collective de prévoir une formation destinée aux négociateurs, et pour les pouvoirs publics, de fournir, à la demande des parties, une assistance à cet effet aux organisations de travailleurs et d'employeurs. Le contenu et l'évaluation des programmes de formation devraient être déterminés par l'organisation appropriée de travailleurs ou d'employeurs intéressée et cette formation ne devrait pas porter atteinte au droit des organisations de choisir leurs propres représentants à la négociation collective.
L'assistance mentionnée peut inclure des facilités telles que du matériel informatif et didactique, la mise à disposition de locaux et éventuellement une contribution financière. Par ailleurs, conformément au paragraphe 6 de la recommandation (n° 163), « *les parties à lanégociation collective devraient investir leurs négociateurs respectifs du mandatnécessaire pour conduire et conclure la négociation, sous réserve de toute dispositionconcernant des consultations au sein de leurs organisations respectives ».*

Encadré 2 : Recommandation (no 163) sur la négociation collective, 1981

5. (1) Des mesures devraient être prises par les parties à la négociation collective pour que leurs négociateurs, à tous les niveaux, aient la possibilité de recevoir une formation appropriée.
(2) Les pouvoirs publics pourraient, à la demande de celles-ci, fournir, pour cette formation, une assistance aux organisations de travailleurs et d'employeurs.
(3) Le contenu et la surveillance des programmes en vue de cette formation devraient être déterminés par l'organisation appropriée de travailleurs ou d'employeurs intéressée.
(4) Cette formation ne devrait pas porter atteinte au droit des organisations de travailleurs et

d'employeurs de choisir leurs propres représentants aux fins de la négociation collective.

6. Les parties à la négociation collective devraient investir leurs négociateurs respectifs du mandat nécessaire pour conduire et conclure la négociation, sous réserve de toute disposition concernant des consultations au sein de leurs organisations respectives.

9.3. Vulgariser les connaissances de l'économie du travail et de la gestion des ressources humaines

La complexité des problèmes économiques vécus dans le monde du travail et dans son environnement n'est pas accessible à un large public appelé à devenir acteur de la promotion de la démocratie politique et sociale. La vulgarisation « est une forme de diffusion pédagogique des connaissances qui cherche à mettre le savoir (et éventuellement ses limites et ses incertitudes) à portée d'un public non expert »[89]. La vulgarisation obéit à des règles : favoriser l'esprit critique etrespecter l'éthique de transmission du savoir. Il convient de réaliser une étude approfondie sur ce sujet qui identifie les bonnes pratiques internationales dans ce domaine.

9.4. Apprendre à réaliser un diagnostic objectif, serein et partagé des problèmes

La gestion des conflits par la voie du dialogue social ne saurait être entendue comme l'élimination du conflit. Au contraire, le dialogue social doit permettre la manifestation des divers intérêts économiques et sociaux en présence, laissant à l'ensemble des partenaires sociaux la possibilité de trouver un compromis qui concilie compétitivité et travail décent. Le temps limité et le climat des négociations sociales ne permettent pas de traiter des problèmes complexes et de rechercher les voies qui permettraient d'atteindre cet objectif. Cette complexité exige **d'élaborer un diagnostic scientifique partagé par les partenaires sociaux avec l'appui d'une expertise appropriée[90]et d'adopter ensuite des solutions qui concilient compétitivité et travail décent sur la base de ce diagnostic.**

Cette démarche doit être appliquée en dehors de la période de négociation collective car les questions complexes exigent un temps suffisant à l'analyse des problèmes, à la construction des solutions et à la naissance d'un processus de convergence vers la réalisation d'un accord qui arbitre entre plusieurs alternatives de solutions. Cette démarche au niveau interprofessionnel ou au niveau de la branche peut susciter l'apparition de nouveaux comportements orientés vers la mise en œuvre d'un nouveau modèle de relation de travail.

10.Créer un institut régional tripartite de promotion du dialogue social au Sud de la Méditerranée.

Assurer une formation de qualité, permanente et ciblant les acteurs du dialogue social à tous les niveaux du système économique et du territoire exige la création d'un outil approprié à cette mission transnationale. La création d'un institut de formation et de promotion du dialogue social au Sud de la Méditerranée répond à cet objectif. Il pourrait avoir les missions suivantes.

- *Formation sur les normes internationales du travail*. Le renforcement la capacité des partenaires sociaux devrait être **une activité permanente et de qualité.**Elle doit permettre aux responsables des organisations syndicales des travailleurs et des employeurs et aux responsables des administrations du travail d'acquérir **les compétences nécessaires pour s'approprierle contenu des conventions internationales du travail couvrant toutes les dimensions du travail décent**.
- *Formation sur la bonne gouvernance des organisations professionnelles, des administrations et des entreprises.*
- *Vulgarisation des connaissances de l'économie du travail*
- *Promotion des bonnes pratiques du dialogue social* : L'institutidentifieet diffuse les bonnes pratiques locales et internationales du dialogue social

[89] https://fr.wikipedia.org/wiki/Vulgarisation

[90] L'équipe d'expert doit être choisie par les partenaires sociaux en suivant l'exemple des commissions techniques de l'organisation internationale du travail.

– *Études et recherches* : les études et lesrecherches aident les partenaires sociaux à faireun diagnostic partagé des problèmes et identifier les solutions qui concilient compétitivité économique et travail décent.
– *Promotion du dialogue social entre les partenaires sociaux et la société civile*en vue de l'émergence d'un modèle de développement inclusif au Sud de la Méditerranée.

La gouvernance de l'institut est tripartite. Il doit bénéficier d'un appui permanent de l'Organisation internationale du Travail pour garantir ce monde de gouvernance, son autonomie et son adhésion aux valeurs des normes internationales du travail.

L'institut doit être doté particulièrement :

– **d'un département pédagogique** pour garantir la qualité de la formation selon des normes et des approches qui renforcent effectivement les compétences des acteurs à promouvoir le dialogue social ;
– **d'un département d'études, de recherche et d'évaluation** qui aide à l'analyse des problèmes concrets posés par les acteurs, des mutations économiques et leur impact sur les relations de travail et l'évaluation des programmes de promotion du dialogue social dans la région, y compris ses propres programmes. Les thèmes abordés correspondent aux besoins des acteurs cibles de l'institut.

Une étude de faisabilité du projet est nécessaire pour s'assurer de la valeur ajoutée d'un institut couvrant la région du Sud de la Méditerranée.

REFERENCES

– Banque mondiale : Doing Business 2017. Mesure de la réglementation des affaires. Classement des économies. http://francais.doingbusiness.org/rankings
– Banque Mondiale. Base de données. http://donnees.banquemondiale.org/
– Banque Mondiale. Base de données. http://donnees.banquemondiale.org/
– Ben Sedrine Saïd et AmamiMongi, Le défi de la rénovation du dialogue social aux multiples dimensions. Consolider la transition démocratique et concrétiser la croissance économique inclusive en Tunisie. Tunis Ed. Fondation FRIEDRICH EBERT.2015
– Ben Sedrine Saïd, Responsabiliser les établissements et réhabiliter les sciences de l'éducation pour donner aux enseignants et formateurs un rôle central dans l'amélioration de la qualité et l'équité de l'ETFP en Tunisie, Tunis, Unesco-EAF, 2013
– BetterWork Jordan: garmentindustryAnnual Report 2017 / International Labour Office; International Finance Corporation. - Geneva: ILO, 2017. Figure 6. Non-Compliance Rate by Compliance Point.

– BetterWork Jordan: garmentindustryAnnual Report 2017 / International Labour Office; International Finance Corporation. - Geneva: ILO, 2017. Figure 6. Non-Compliance Rate by Compliance Point.

– BIT. *Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Tunisie : Résultats de l'enquête auprès des entreprises.* – Genève ; BIT, 201524 (web pdf)
– BIT. Troisième question à l'ordre du jour. Evaluation indépendante du programme par pays de l'OIT pour le Royaume hachémite de Jordanie : 2002-2007. Genève, novembre 2008.
– BIT. Tunisie. Mémorandum technique sur le diagnostic de l'administration du travail en Tunisie. Gouvernance et tripartisme. LAB/ADMIN. Programme d'administration et d'inspection du travail.
– CIT, 30ème session, 1947, Rapport VII, Liberté d'association et relations industrielles.
– Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM), Code du travail au service du développement et de la responsabilité sociale
– Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM). Etude sur les leviers de la compétitivité des entreprises marocaines.2014
– Confédération syndicale internationale (CSI). Normes nationales du travail en Jordanie. Rapport pour le conseil général de l'OMC. Examen des politiques commerciales de la Jordanie- Genève, 10 et 12 novembre 2008 (en anglais).
– CSI L'indice des droits dans le monde. Les pires pays du monde pour les travailleurs et les travailleuses. 2016. Pp12-16
– El Yacoub Driss et Verdier Éric. Formation professionnelle et régulation tripartite au Maroc : entre volontarisme politique, négociation sociale et partenariat économique. Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST), 2014, vol. 9, nº 1

– http://www.arp.tn/site/projet/AR/index.jsp?c_t=39&prof=6 consulté le 16 mai 2017.
– https://www.solidaritycenter.org/jordanian-unions-establish-independent-federation/#sthash.ZGgEhj6q.dpuf
– IndustriALL Global Union. Le mouvement syndical marocain amorce une unité historique. 06.02.2014. http://www.industriall-union.org/fr/le-mouvement-syndical-marocain-amorce-une-unite-historique.
– OCDE Scan d'intégrité Tunisie Juin 2013. Cleangovbiz. L'intégrité en pratique.
– OCDE, PISA 2015
– OCDE. Implementing a Code of Conduct for the Public Sector in Jordan OECD Joint Learning Study FINAL REPORT JULY 2010
– OCDE. Renforcer l'intégrité du secteur public au Maroc. 24 Juin 2016
– OIT Normes internationales du travail http://ilo.org/global/standards/lang--fr/index.htm ;
– OIT. Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
– OIT. Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971
– OIT. Convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975
– OIT. Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976
– OIT. Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978
– OIT. Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978
– OIT. Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981
– OIT. Convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985
– OIT. Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
– OIT. Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
– OIT. Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
– OIT. Observation (CEACR) - adoptée 2014, publiée 104ème session CIT (2015). Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 - Jordanie (Ratification : 1968)
– OIT. Observation (CEACR) - adoptée 2014, publiée 104ème session CIT (2015)
– OIT. Plus de droits pour les travailleurs du textile en Jordanie http://ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_228403/lang--fr/index.htm
– OIT. Recommandation (no 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971
– OIT. Recommandation (no 159) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978
– OIT. Recommandation (no 163) sur la négociation collective, 1981
– OIT. Recommandation (no 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951
– Oudh Ahmed Mohamed, Le dialogue social en Jordanie, Projet Solid South Med Dialogue Social Septembre 2016 (en arabe)
– PNUD Rapport sur le développement humain 2015
– RAY Jean-Emmanuel. Intérêts et limites des incitations à la négociation collective. Le point de vue d'un juriste. http://www.touteconomie.org/fichier/f2_i.pdf
– République Tunisienne, Ministère des affaires sociales (MAS). Annuaire statistiques 2014
– République Tunisienne, UTICA et UGTT Le contrat social.14 janvier 2013.
– République Tunisienne. Code du Travail. Edition 2010
– Roberta Gatti, Diego F. Angel-Urdinola, Joana Silva, and AndrásBodor. Striving for BetterJobs.The Challenge of Informality in the Middle East and NorthAfrica Ed World Bank Group.2014.p9
– Royaume du Maroc Constitution.2011
– Royaume du Maroc, Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales (MEAS) in Bilan Social 2015. Edition 2016
– Royaume du Maroc. Conseil économique et social .Projet du rapport sur : « La prévention des conflits collectifs de travail et leur résolution à l'amiable » Conférence de presse 20 juillet 2012
– Royaume du Maroc. Dahir n° 1-03-194 du 14 rejeb (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du Travail

– Royaume du Maroc. Ministère de l'emploi et des affaires sociales. Elections des délégués des salariés dans le secteur privé. 2015. (fichier « power point » en arabe)
– Royaume du Maroc. Ministère du travail et des affaires sociales. Réalité du système d'inspection du travail. Réalisations et contraintes (power point en arabe)
– Royaume Hachémite de Jordanie. Code du travail de 1996 amandé par plusieurs textes notamment la loi n°26 de 2010.
– Royaume Hachémite de Jordanie. Statut de la GFJTU. t http://gfjtu.org.jo/en-us/
– Umar Hamayil, « InstitutionalCharacteristics of the Jordanian Professional Associations », dans Hussein Abu Rumman, Hani Hourani (eds), Professional Associations and the Challenges of Democratic Transformation in Jordan, Amman, Al-Urdun Al-JadidResearch Center, 2000
– UTICA Vision 2020, décembre 2012

ANNEXE : Liste des conventions collectives sectorielles en Tunisie

1) Agences de Voyages
2) Assurances
3) Banques
4) Bâtiment et Travaux Publics
5) Boulangerie
6) Cafés, Bars, Restaurants et Etablissements Similaires
7) Cliniques Privées
8) Commerce de Gros, Demi-Gros et Détail
9) Commerce des Matériaux de Construction, du Bois et des Produits Sidérurgiques
10) Concessionnaires de Matériel Agricole et de Génie Civil
11) Confiserie, Biscuiterie, Chocolaterie et Pâtisserie
12) Constructeurs et Concessionnaires de Véhicules Automobiles
13) Construction Métallique et Bâtiment
14) Crèches
15) Cuir et Peaux
16) Electricité et Electronique
17) Enseignement Privé
18) Entreprises de Gardiennage, de Sécurité et de Transport de Fonds
19) Entreprises de Presse Ecrite
20) Fabricants de Produits de Toilette et de Parfumerie
21) Fabricants de Produits d'Entretien et d'Insecticides
22) Fabrication de Peinture
23) Fonderie, Métallurgie et Construction Mécanique
24) Hôtels Classés Touristiques et Etablissements Similaires
25) Imprimerie, Reliure, Brochure, Transformation du Carton et du Papier et Photographie
26) Industrie de la Bonneterie et de la Confection
27) Industrie de la Chaussure et des Articles Chaussants
28) Industrie de Transformation du Plastique
29) Industrie des Matériaux de Construction
30) Industrie du Bois, du Meuble et du Liège
31) Industrie et Commerce des Boissons Alcoolisées
32) Industrie Laitière
33) Industries des Conserves et Semi-Conserves Alimentaires
34) Location de Véhicules
35) Mécanique Générale et Stations de Vente de Carburants
36) Minoteries
37) Pâtes Alimentaires et Couscous
38) Pétrole et Dérivés
39) Pharmacies d'Officine
40) Ports et Docks

41) Répartiteurs de Médicaments en Gros et Demi-Gros
42) Salines de Tunisie
43) Salles de Projection Cinématographiques
44) Savonneries, Raffineries et Usines d'Extraction d'Huile de Grignons
45) Secteur des Explosifs
46) Teintureries et Blanchisseries
47) Textile et habillement
48) Torréfaction
49) Transformation du Verre et de la Miroiterie
50) Transport Routier de Marchandises
51) Usines de Boissons Gazeuses Non Alcoolisées, Sirops et Eaux Minérales

This project is co-funded by the European Union

A project implemented by

@solidsocialdialogue

www.medsocialdialogue.org