

## **Droit d'accès aux emplois décents : un levier du développement durable**

### **Right of access to decent jobs: a lever for sustainable development**

**Karima KARROUMY<sup>1</sup>, Mourad TAHORI<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales,  
Université Chouaib Doukkali, El Jadida, Maroc  
[karima.karroumy@hotmail.fr](mailto:karima.karroumy@hotmail.fr)

<sup>2</sup>Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales Agdal,  
Université Mohamed V, Rabat, Maroc  
[m.tahori@hotmail.com](mailto:m.tahori@hotmail.com)

**ABSTRACT:** The right to decent work should have special status not only because of its inherent value, but also as a lever for sustainable development, since this kind of work enables the effective exercise of several other rights.

Today, access to a decent job remains difficult for a large part of the population of our country. It continues to face significant obstacles to economic and social inclusion, and continues to have limited opportunities to influence the direction of public policies, thus preventing it from becoming a force for sustainable development in the country.

Our goal is to analyze the right of access to decent work as a lever for sustainable development in the country.

To do this, this study aims to determine the legislative measures ensuring access to decent jobs and to specify the specificities of certain categories of workers to achieve decent employment as a lever for sustainable development.

**KEYWORDS:** Decent job; sustainable development; lever

**RÉSUMÉ :** Le droit au travail décent devrait avoir un statut spécial de par sa valeur inhérente, mais aussi en tant que levier du développement durable du fait que ce genre de travail permet l'exercice effectif de plusieurs autres droits.

A cet effet, l'accès à un emploi décent reste difficile pour une grande partie de la population de notre pays. Elle se heurte toujours à des obstacles importants en matière d'inclusion économique et sociale, et continue de n'avoir que des perspectives limitées pour influencer l'orientation des politiques publiques, l'empêchant ainsi de devenir une puissance du développement durable du pays.

Notre but est d'analyser le droit d'accès à un travail décent comme étant un levier de développement durable du pays.

Pour se faire, cette étude a pour objet de déterminer les mesures législatives assurant l'accès aux emplois décents et d'en préciser les spécificités de certaines catégories de travailleurs pour aboutir à un emploi décent en tant que levier du développement durable

**MOTS-CLEFS:** Emploi décent ; développement durable ; levier.

### **Introduction**

La notion du travail décent résume les aspirations de tout travailleur d'avoir la possibilité d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré, assorti de conditions de sécurité sur le lieu de travail et d'une protection sociale.

Pourtant, l'accès à un droit décent devrait avoir un statut spécial de par sa valeur inhérente, mais aussi en tant que levier du développement durable du fait que ce genre de travail permet l'exercice effectif de plusieurs autres droits.

En effet, le travail décent donne aux citoyens la possibilité de s'épanouir et de s'insérer dans la société, en sus de la liberté d'exprimer leurs préoccupations, de se syndiquer et de prendre part aux décisions qui auront des conséquences sur leur existence. Ce qui suppose une égalité de chances et de traitement pour les femmes et les hommes.

Ainsi, le développement durable et le travail décent sont des facteurs clés pour parvenir à une mondialisation équitable et pour réduire la pauvreté. L'OIT a élaboré un programme pour la communauté du travail qui repose sur la création d'emplois, les droits au travail, la protection sociale, l'égalité entre hommes et femmes étant un objectif transversal.

Aujourd'hui, l'accès à un emploi décent reste difficile pour une grande partie de la population de notre pays, elle se heurte toujours à des obstacles importants en matière d'inclusion économique et sociale, et continue de n'avoir que des perspectives limitées pour influencer l'orientation des politiques publiques, l'empêchant ainsi de devenir une puissance du développement durable du pays (Rapport du Conseil Economique, Social et Environnemental, Saisine 23/2018, p :25).

L'objectif de cette analyse est de souligner l'ensemble des traits caractérisant un secteur sensible aux intérêts de différents intervenants sensés de promouvoir l'employabilité et d'améliorer les conditions du travail de sorte qu'il soit décent conformément aux dimensions adoptées par le nouveau code du travail marocain et l'Organisation internationale du travail.

Pour ce faire, il y a nécessité de répondre à un certain nombre d'interrogations, que nous pouvons formuler comme suit :

- Quelles sont les nouvelles dispositions prévues par le nouveau code du travail? Ces dispositions contribuent-elles à assurer un emploi décent ?
- Ces avancées réalisées dans le code sont-elles concrétisées sur le terrain ?
- Les règles prononcées en faveur des femmes salariées et des mineurs sont-elles effectives ? Correspondent-elles à un rapport de conformité entre le droit et le fait ? Assistons-nous réellement à une protection sociale ?
- Quel est le rôle des organisations et des institutions internationales ?
- Et qu'en est-il, enfin, de l'apport des conventions internationales en la matière ?

Pour répondre à cette situation, les autorités marocaines ont dégagé un long travail de conceptualisation, d'investigation et d'intervention, qui a abouti à la mise en place d'une politique nationale multidimensionnelle et intégrée qui repose sur une démarche globale mettant en correspondance les aspects humains, sécuritaires et économiques.

Partant d'une approche analytique, notre but est d'analyser le droit d'accès à un travail décent comme étant un levier de développement durable du pays. Pour se faire, cette étude a pour objet de déterminer les mesures législatives assurant l'accès aux emplois décents et d'en préciser les spécificités de certaines catégories de travailleurs pour aboutir à un emploi décent entant que levier du développement durable.

## **1. Les mesures législatives assurant l'accès aux emplois décents**

Des législations nationales appropriées, fondées sur les normes internationales du travail, ainsi qu'une bonne gouvernance du marché du travail sont essentielles pour créer un climat propice à la réalisation des objectifs sociaux.

Les législations et réglementations favorisant l'expansion ainsi que les instruments relatifs aux questions d'équité jouent un rôle fondamental dans la création d'emplois.

A cet égard, le travail décent repose sur d'importants piliers, parmi lesquels on cite : la protection sociale et les normes internationales du travail en matière d'hygiène, sécurité et la santé au travail.

### **1.1. La protection sociale**

Au Maroc le système de couverture médicale est géré dans le cadre du système de protection sociale qui se caractérise par l'intervention de différentes parties qui en assure.

La couverture médicale de base a pris corps, au niveau législatif, en novembre 2002 avec l'adoption de la loi n° 65-00 portant code de couverture médicale de base (Loi n° 65-00 portant code de la couverture médicale de base).

Elle a pour objectif d'élargir l'accès des populations défavorisées aux soins de santé de base et le renforcement de la protection sociale pour la mise en place d'un régime d'assistance médicale aux économiquement faibles (RAMED) et d'un régime d'assurance maladie obligatoire (AMO).

C'est dans le respect de ces fondements qu'un comité interministériel composé des représentants des ministères de la santé, des finances et de l'emploi, du secrétariat général du gouvernement et des organismes gestionnaires (Caisse Nationale des Organismes de Prévoyance Sociale (CNOPS) et de la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale (CNSS) a œuvré pour donner enfin naissance à la loi n° 65-00 sur l'assurance maladie obligatoire et par la suite à la solidarité nationale au profit des plus démunis.

A cet effet, l'art 73 de la loi n° 65-00 stipule que la gestion du régime d'AMO de base (...) est confiée à la CNSS (...) pour les personnes assujetties au régime de sécurité sociale et leurs ayants droit ainsi que pour les titulaires de pensions du secteur privé et à la CNOPS (...) et les sociétés mutualistes la composant, pour les fonctionnaires et agents de l'État, des collectivités locales, des établissements publics et des personnes morales de droit public et leurs ayants droit ainsi que pour les titulaires de pensions du secteur public.

La loi énonce également la mise en place d'un régime d'assistance médicale (RAMED) sur les principes de l'aide sociale et de la solidarité nationale en faveur de la population indigente. Le RAMED est un mécanisme public de prise en charge des frais de soins pour les personnes économiquement faibles.

### **1.2. Les règles d'hygiène et sécurité et de sécurité au travail**

Les règles d'hygiène et de sécurité au travail, condition d'un développement durable, n'est plus une option pour les entreprises et les marchés du travail, mais bien une nécessité.

Dans un certain nombre de secteurs économiques, il est tout à fait nécessaire de relever le niveau qualitatif général de l'emploi, en améliorant les conditions de travail, la sécurité et la santé sur le lieu de travail, et enfin les revenus, afin de parvenir à une économie plus durable.

A cet égard, la sécurité et la santé des travailleurs a fait l'objet de la convention n° 155 qui vise l'institutionnalisation par les Etats membres d'une politique nationale en matière de sécurité et de santé au travail (Convention n° 155 concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail, 1983).

Selon l'article 3 de ladite convention concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail adopté par la conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail, le terme santé en relation avec le travail ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité, il englobe aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liée à la sécurité et à l'hygiène du travail. Aussi, la santé et sécurité du travail doivent s'inscrire dans une politique nationale visant la prévention des accidents du travail et l'amélioration de l'environnement socio-professionnel des travailleurs.

A l'instar des autres pays, les conditions du travail au Maroc qui comprennent des règles d'hygiène et de sécurité du travail ont constitué pendant longtemps l'objet de la législation du travail. Le premier texte applicable en la matière fut le Dahir du 13 juillet 1926. Celui-ci fut remanié, et c'est maintenant le Dahir du 2 juillet 1947 qui prescrit ces mesures (Titre III : articles 24 à 40).

En fait, cette réglementation est en perpétuelle modification, au fur et à mesure que l'on connaît mieux les risques à couvrir et l'efficacité des moyens pour les prévenir s'améliore.

A cet égard, l'article 281 du nouveau code du travail avait énoncé que le chef de l'entreprise doit veiller à ce que les locaux de travail soient tenus dans un bon état de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des salariés, notamment en ce qui concerne le dispositif de prévention de l'incendie, l'éclairage, le chauffage, l'aération, l'insonorisation, la ventilation, l'eau potable, les fosses d'aisances, l'évacuation des eaux résiduaires et de lavage, les poussières et vapeurs, les vestiaires, la toilette et le couchage des salariés. Ainsi, doit garantir l'approvisionnement normal en eau potable des chantiers et y assurer des logements salubres et des conditions d'hygiène satisfaisantes pour les salariés.

De même, la recommandation n° 197 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail adoptée en 2006 précise qu'en vue de la prévention des risques professionnels, le système national devrait prévoir des mesures appropriées pour la protection de tous les travailleurs dans les secteurs à haut risques ainsi que les catégories de travailleurs vulnérables. Le Maroc a fini par approuver la Convention n° 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail (La convention n° 187 de l'Organisation internationale du travail concernant le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006) à travers la publication au Bulletin officiel n° 6166 du 4 juillet 2013 de la loi n°16-12.

La convention n°187 établit les principaux éléments du système national concernant la santé et la sécurité au travail qui sont : La réglementation de la santé et de la sécurité au travail ; les autorités responsables de la santé et la sécurité, les mécanismes de contrôle, les mécanismes consultatifs tripartites, la coopération au sein de l'entreprise entre l'employeur et les travailleurs et leurs représentants, l'information, l'éducation de la recherche en matière de santé et sécurité, la création de services de médecine du travail, la collaboration avec les systèmes d'assurance ou de sécurité sociale qui prennent en charge les accidents du travail et les maladies professionnelles et l'amélioration progressive des conditions du travail dans les petites et moyennes entreprises.

A cet effet, la stratégie marocaine devrait consister d'une part en la promotion d'une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé au travail et d'autre part, en la contribution à la protection des travailleurs en éliminant les dangers et les risques en relation avec le travail.

## **2. Spécificités de certaines catégories de travailleurs : un levier du développement durable**

Le Maroc œuvre à la réalisation des objectifs de développement durable en assurant un travail décent à travers un soutien concerté et ciblé qui apporte une valeur ajoutée aux efforts déployés pour la réalisation des priorités stratégiques qui sont le travail des femmes et le travail des enfants.

### **2.1. Les dispositions spécifiques régissant le travail féminin**

Outre que les règles générales du droit social applicables à tous les travailleurs sans distinction d'âge, de profession et de sexe, il existe toute une série de dispositions applicables aux femmes salariées afin de leur assurer un travail décent.

\* *La réglementation avantageuse en faveur de la femme salariée en cas de maternité* : Les mesures protectrices particulières à la femme salariée en cas de maternité sont prévues en matière de temps et de conditions de travail. A cet égard, le législateur marocain s'est penché spécialement sur la protection de la maternité en lui consacrant son chapitre II (les articles 152 à 165).

De même, la salariée en état de grossesse attestée par certificat médical dispose d'un congé de maternité de quatorze semaines (Article 152 du nouveau code de travail, 2003), de même elle peut quitter son emploi sans préavis et sans avoir payer une indemnité compensatrice de préavis ou de rupture du contrat (Article 152 du nouveau code de travail, 2003).

Elle peut également bénéficier d'un congé sans solde d'une année pour élever son enfant après accord de son employeur.

Selon les dispositions de l'article 159 du nouveau code du travail il est interdit de rompre le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégrité des périodes de suspension auxquelles elle a droit. De ce fait, l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat de travail de la femme lorsqu'elle a été obligée de s'arrêter de travailler par suite d'une maladie consécutive à la grossesse ou à l'accouchement.

A cet égard, la convention n° 103 reconnaît dans son article 3 que toute femme a droit à un congé de maternité, la durée de ce congé sera de douze semaines au moins dont six semaines au moins sont prises après l'accouchement (Convention n° 103 sur la protection de la maternité, 1952).

\* **Interdiction de l'accès de la femme à certains travaux :** La convention n° 183 sur la protection de la maternité prévoit un congé de maternité de 14 semaines pour les femmes auxquelles l'instrument s'applique (Convention n° 183 sur la protection de la maternité, 2000). Les femmes qui s'absentent de leur travail pour cause de congé de maternité ont droit à des prestations en espèces qui garantissent qu'elles peuvent subvenir à leur entretien et à celui de leur enfant dans de bonnes conditions de santé et selon un niveau de vie convenable.

Le droit social interdit à la femme l'exercice de certains travaux préjudiciables ou exigeant une grande endurance. Le motif légitime pour écarter les femmes de certains emplois réside dans les risques qu'ils comportent pour leur santé (RIVERO et SAVATIER, 1981). Cela explique certaines interdictions légales d'emploi des femmes.

Ainsi, le personnel féminin ne peut être employé aux travaux souterrains ni à des travaux qui représentent un risque ou un danger excessifs ou qui sont susceptibles de porter atteinte aux bonnes mœurs dont la liste a été fixée par le décret n° 2-04-682 ainsi reprise par les articles 179, 180 et 181 du nouveau code du travail.

\* **Le travail de nuit des femmes :** Les dispositions de l'article 172 du code du travail autorisent le travail de nuit des femmes sous réserve de cas exceptionnels fixés par voie réglementaire, soit entre :

- 21 heures et 6 heures dans les activités non agricoles ;
- 20 heures et 5 heures dans les activités agricoles.

Toutefois, le travail de nuit des femmes n'est autorisé que sous réserve de respecter les conditions fixées par le décret n° 2-04-568 du 29 décembre 2004.

A cet effet et en vue de faciliter le travail de nuit des femmes salariées, l'employeur doit mettre à leur disposition des moyens de transport du lieu de résidence au lieu de travail en cas d'indisponibilité de moyens de transports publics.

De même, elles doivent bénéficier d'un repos d'au moins d'une demi-heure après chaque durée de travail continue de 4 heures, repos qui est comptabilisé comme temps de travail effectif.

Ce travail est permis à condition de :

Tenir compte de leur état de santé et de leur situation sociale ;

Consulter les organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives ;

Prendre des dispositions afin de faciliter le travail de nuit des femmes et qui seront fixées par voie réglementaire.

\* ***L'inégalité des revenus salariaux entre les hommes et les femmes*** : Phénomène selon lequel les hommes sont plus payés que les femmes pour un même travail. Les inégalités correspondent à la différence entre les rémunérations une fois supprimées les variables correspondant à l'expérience, à l'enseignement, à la catégorie professionnelle, à l'activité économique, au lieu et à l'intensité du travail.

\* ***Égalité des sexes et droits des femmes***: Les femmes salariées au Maroc font face à une discrimination systématique basée sur le genre. Le principe de l'égalité ou de la non-discrimination est proclamé également par l'Organisation International du Travail qui, en matière d'emploi, consiste à promouvoir l'accès des hommes et des femmes à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine.

On peut dire que l'élimination de la discrimination ne vise pas à conférer un avantage à leurs bénéficiaires mais plutôt à redresser les erreurs du passé, elle n'a pour but légitime que la réalisation d'une égalité des chances et de traitement. De ce fait, les droits reconnus aux femmes salariées se sont développés avec la promulgation du nouveau code du travail. La plupart de ces droits sont reconnus soit expressément soit indirectement.

Dans le cadre du travail salarié, le droit social est fondé sur le principe de l'égalité des sexes en matière de conditions du travail. Ce principe est applicable dans les domaines concernant les salaires, les congés annuels payés, les jours fériés, la relation individuelle du travail, les accidents du travail, les maladies professionnelles, la sécurité sociale, la représentation du personnel et le droit syndical et enfin, la discrimination en matière d'embauche, ces deux dernières formes de discrimination seront traitées comme suit :

\* ***La discrimination dans le droit syndical et représentation professionnelle*** : Elle peut se définir comme toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'activité syndicale.

En matière d'embauche, cela signifie qu'un employeur écarte une personne de la procédure en raison de ses activités syndicales, la prise en considération, lors de l'embauche de l'appartenance à un syndicat ou de l'exercice d'une activité syndicale est illicite, comme est illicite le fait de subordonner l'emploi d'une travailleuse à la condition qu'elle s'affilie à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat.

\* ***La discrimination en matière de l'embauche*** : Selon les dispositions de l'article 13 de la Constitution marocaine : « tous les citoyens ont également droit à l'éducation et au travail » le législateur marocain a confirmé l'égalité et la non-discrimination en matière d'emploi et de profession, et par conséquent, il a entendu lier la condition féminine aux droits de l'homme et reconnaître les liens étroits existant entre la promotion des droits de la personne humaine et la démocratie. Dans ce cadre, le Maroc s'est engagé à poursuivre une politique éliminant la discrimination à l'égard des femmes sur les progrès réalisés dans ce domaine.

Ainsi, cet article prohibe toute sorte de discrimination, de préférence, de distinction ou d'exclusion entre les salariés leur sexe, race, handicap ou origine sociale.

De même, la directive européenne (Directive n° 76/207 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, 1976) dans son article 4 exige l'application du principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation, de perfectionnement et de recyclage professionnels, implique que les États membres prennent les mesures nécessaires afin que soient supprimées les dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement.

Le code du travail institue des amendes et la fermeture de l'entreprise en tant que sanctions aux infractions relatives au non-respect des conditions du travail décent au sein des entreprises.

## 2.2. Le travail des enfants

Défini comme étant toute forme d'activité économique exercée par des enfants, qui les prive de leur dignité et porte atteinte à leur développement normal physique et psychologique.

L'expression « travail des enfants » reconnue une réalité complexe, elle va du travail nocif et qui comprend l'exploitation de l'enfant travailleur jusqu'à l'aspect du travail le plus anodin (NADIR, 2012).

Les amendements aux dispositions existantes qui régissent le travail des enfants renforcent la protection légale des enfants contre l'exploitation économique et aident à aligner la législation du pays sur les normes internationales quant au travail des enfants.

Selon les principes reconnus à l'échelon international du travail des enfants, l'âge minimum ne devra pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas à quinze ans, et devra être élevé progressivement à un niveau permettant aux adolescents d'atteindre le plus complet développement physique et mental.

En ratifiant la convention n° 138 (Convention n° 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973), le Maroc vise à assurer l'abolition effective du travail des enfants. Mission certes difficile suite à l'application des recommandations relatives à l'inspection du travail.

De même, la Convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants a été adoptée par l'OIT en 1999. En ratifiant cette Convention, les Etats s'engagent à prendre des mesures immédiates pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants.

Elle permet de focaliser l'attention internationale sur l'urgence des actions à entreprendre, dont en priorité sur les pires formes de travail des enfants, sans perdre de vue pour autant l'objectif à long terme pour l'élimination effective du travail des enfants.

Si le droit du travail autorise le travail d'un enfant de plus de 16 ans, celui-ci reste protégé par une disposition spécifique. De manière générale, certains travaux dangereux sont soit interdits soit réglementés. Il s'agit de tâches pouvant présenter un risque pour la santé, le développement, la moralité, la sécurité du mineur. Un employeur ne peut donc en principe engager un enfant que pour effectuer des travaux légers, sauf dérogation dans le cadre de sa formation professionnelle.

Le nouveau code du travail a relevé dans son article 143 que l'âge minimum d'emploi à 15 ans révolus. Il s'applique aux différents secteurs d'activité (commerce, industrie, artisanat, services et agriculture). Toutefois, il ne s'étend pas aux travailleurs indépendants.

Certes, la loi n° 19.12 relative aux conditions d'emploi du travailleur domestique constitue un grand pas dans la lutte contre le travail des mineurs qui est harmonisée avec les dispositions de la loi n° 27.14 sur la traite des êtres humains (Bulletin Officiel n° 6526, 2016) et ayant pour but d'interdire l'exploitation de tout mineur dans le travail domestique qui est un travail forcé. La loi en question intervient en harmonie avec les normes internationales du travail et a donné plus d'importance aux mineurs âgés entre 16 et 18 ans et vise à garantir un niveau satisfaisant de protection à cette catégorie de travailleurs, et ce en interdisant l'emploi de travailleurs domestiques âgés de moins de 16 ans.

## Conclusion

Au terme de cette analyse intitulée « Droit d'accès aux emplois décents : un levier du développement durable », il apparaît que le contrôle exercé est devenu non seulement un facteur de protection des travailleurs mais aussi un outil de répression des chefs d'entreprises.

Certes, il appartient au législateur marocain, d'abord, de renforcer et d'actualiser la législation nationale en matière d'accès aux emplois décents et d'élaborer de nouveaux textes pour régir les secteurs d'activités non encore couverts, ensuite, d'augmenter la sensibilisation des décideurs à la valeur ajoutée de la participation de la société civile aux processus d'élaboration de politiques liés aux programmes de travail décent, protection sociale et liberté

d'association, et enfin, de développer les capacités et stimuler la participation de la société civile aux niveaux local, régional et national en particulier au suivi des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs des plans d'action afin d'assurer un développement durable.

## **Bibliographie**

### **Ouvrages**

NADIR, B., (2012), L'essentiel du droit de travail, éd. Impression Bouregreg, Rabat.  
RIVERO, J. et SAVATIER, J., (1981), Droit du travail, 8ème édition collection «Thémis», Presses Universitaires de France.

### **Conventions et Directives**

Convention n° 187, (2006), concernant le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, Genève.  
Convention n° 183, (2000), concernant la protection de la maternité, Genève.  
Convention n° 155, (1981), concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail, Genève.  
Convention n° 138, (1973), sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, Genève.  
Convention n° 103, (1952), concernant la protection de la maternité, Genève.  
Directive 76/207/CEE, (1976), relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, Bruxelles.

### **Rapports**

Rapport du Conseil Economique, Social et Environnemental, (2018), Une nouvelle Initiative nationale intégrée pour la jeunesse marocaine, Saisine 23, p. 25.

### **Textes de lois**

Dahir n° 1-16-127, (2016), portant promulgation de la loi n° 27-14 relative à la lutte contre la traite des êtres humains, Bulletin Officiel n° 6526 du 15 rabii I 1438 (15 décembre 2016), p. 1952  
Dahir n°1-16-121, (2016), portant promulgation de la loi n°19-12 relative aux conditions de travail et d'emploi des travailleurs et travailleuses domestiques, Bulletin Officiel n°6610 du 14 moharrem 1439 (5 octobre 2017), p. 6610.  
Dahir n°1-03-194, (2003) portant promulgation de la loi n°65-99 relative au Code du Travail, Bulletin officiel n° 5210 du 16 rabii I 1425 (6 mai 2004), p. 600.  
Dahir n°1-02-296, (2002), portant promulgation de la loi n° 65-00 portant code de la couverture médicale de base, Bulletin officiel n° 5058 du 16 ramadan 1423 (21-11-2002), p.1333.