

**Programme axé sur les résultats : Gouvernance, performance et
neutralité concurrentielle des établissements et entreprises
publiques au Maroc (P181522)**

Évaluation des systèmes environnementaux et sociaux (ESES)

Version Préliminaire – 29 avril 2024



Executive Summary	3
Liste des acronymes	9
Étendue de l'évaluation des systèmes de gestion environnementale et sociale (ESES)	10
Objectifs de l'ESES	10
Approche de l'ESES	10
Description du programme	11
Risques environnementaux	12
Avantages environnementaux	12
Risques sociaux	13
Avantages sociaux	15
Description des systèmes de gestion environnementale applicable au Programme	15
Description des systèmes de gestion sociale applicable au Programme	18
Évaluation de la capacité de performance des systèmes	26
Évaluation de la conformité des systèmes E&S applicables aux activités du Programme par rapport aux principes fondamentaux de la politique PPR	28
Plan d'action pour la gestion des risques environnementaux et sociaux	33
ANNEXE 1 : Liste des bonnes pratiques de gestion des licenciements	36
ANNEXE 2 : Eléments complémentaires	37
ANNEXE 3 : Questionnaire E & S pour les points focaux DEPP/ ANGSPE	44
ANNEXE 4 : Compte rendu de l'atelier de consultation	46
ANNEXE 5 : Fiches de screening/suivi ES et PGES des sous-projets	50
ANNEXE 6: Cadre institutionnel national de gestion environnementale	53

Executive Summary

1. **An Environmental and Social Systems Assessment (ESSA) was undertaken by the World Bank team for the proposed Program as per the requirement of the Bank's Policy Program for Results Financing.** The aim of the ESSA was to review the capacity of existing government systems in Morocco to plan and implement effective measures for environmental and social impact and risk management and to determine if any measures would be required to strengthen them. Such measures are described in a Program Action Plan (PAP) as well as the ESSA action plan.
2. **Scope.** This report assesses how national systems incorporate recognized elements of good practice in E&S assessment and risk management, through due diligence, including:
 - i. Early identification of potential risks and impacts.
 - ii. Consideration of strategic and technical alternatives.
 - iii. Explicit assessment of induced, cumulative, and transboundary potential impacts.
 - iv. Identification of measures to mitigate negative environmental or social risks and impacts that cannot otherwise be avoided or minimized.
 - v. Clear articulation of institutional accountability and resources to support the implementation of the E&S action plan.
 - vi. Responsiveness and accountability through stakeholder consultation, timely dissemination of project information, and responsive complaint-handling mechanisms, among others.
3. **Approach and methodology.** The evaluation was prepared by the Bank team through:
 - i. A combination of detailed reviews of project documents.
 - ii. Available technical literature, including government policies and regulations.
 - iii. The preparation of an E&S questionnaire shared with proposed project implementation agencies.
 - iv. Meetings with technical staff from implementation agencies during project preparation.
4. **The World Bank facilitated a public consultation workshop. Trade unions, civil society organizations, international organizations, and technical staff from government agencies were invited.** The draft ESSA report will be distributed sufficiently in advance of the public consultation to ensure informed participation. Comments provided during the consultation will be considered in the final report.
5. **The findings, conclusions, and opinions expressed in the ESSA are those of the Bank.** Prior to the approval of the project, the ESSA report will be posted on the websites of the Ministry of Finance (MEF) and the World Bank.
6. **A review of the E&S risks of the proposed activities was undertaken at design stage to:**
 - a. Confirm that no activities meeting the defined exclusion criteria are included in the PforR, in line with the ESSA guidelines.
 - b. Establish the initial scope of the ESSA. This includes identifying relevant systems within the PforR and relevant stakeholders for engagement and consultation.
7. **Program description.** The Project Development Objective (PDO) is to improve the governance, restructuring, competitive neutrality, and performance monitoring of States Owned Enterprises (SOE). Reflecting on Morocco's ambitious SOE reform commitments, the Program is structured around three complementary results areas, focusing on: i) Strengthening state ownership functions, frameworks for corporate governance, and financial discipline of SOEs; ii) Resizing the state's footprint in the economy active management of the portfolio, and by ensuring a leveled playing field with the private sector; and iii) Improving SOEs' monitoring and transparency at portfolio level and climate change reporting practices.
 - a. **Results Area 1: Strengthening state ownership policy and functions, frameworks for corporate governance, and financial discipline of SOEs.** This results area will aim at strengthening the state's role as an owner through issuance and implementation of a State Ownership Policy and strengthening of governance of ANGSPE, the implementation of stronger corporate governance frameworks, improving

State-SOE strategic and financial contractualization frameworks, and reforming financial control with a performance-oriented approach.

- b. **Results Area 2: Resizing of the state footprint and fiscal impact of SOEs and enhancing competition and competitive neutrality.** The resizing the state's footprint in the economy will be achieved through a coherent application of state ownership policy justifying state presence, the upgrading of regulatory framework to manage portfolio operations including creations and exits, the implementation of restructuring operations of SOEs, the support to SOEs to adopt best norms in financial reporting and procurement, and by ensuring a level playing field with the private sector.
 - c. **Results Area 3: Enhancing SOE portfolio performance monitoring and climate reporting systems.** In this results area, the operation will support the strengthening of transparency on SOEs and the State shareholding function through Improved mechanisms for SOEs' performance monitoring and the adoption of recognized norms in climate reporting.
8. **A two-stage filter was applied regarding environmental and social risks;** in line with the Bank's PforR policy approved by the Board of Directors, activities deemed likely to have significant negative impacts that are sensitive, diverse, or unprecedented on the environment and/or affect people are not eligible for PforR financing and are excluded from the PforR Program. As a first step, the list of activities proposed for Program financing was analyzed considering the exclusion criteria set out in the World Bank Program-for-Results Environmental and Social Systems Assessment Guidance. The list of activities assessed is shown in a table below.
 9. **Based on this analysis, all the activities defined are non-structural** (do not include construction, production, equipment, or rehabilitation work) and comprise activities designed to strengthen governance at the level of the SOEs, and to implement capacity-building components, support reforms to improve the business environment and strengthen the institutional and governance framework of the implementing agencies.
 10. **The overall environmental risk of the Program is assessed as Low.** The environmental risk analysis of the program shows that the activities likely to be financed under the program present low environmental risks. As indicated in the project design, the Program is of institutional nature. The PforR will not support any investment at SOE specific level. The Implementation Agencies will need to screen new business models or scale-up activities to ensure that any environmental risks and impacts are properly screened and assessed during program implementation.
 11. **In fact, it is expected that the Program will generate positive environmental results** through the Enhancement of SOE portfolio monitoring and climate reporting systems under Results Area 3. By implementing climate change reporting and CO2 emission reduction measures within State-Owned Enterprises, such as power utilities and electricity companies, there will be a significant positive environmental impact. This initiative will contribute to increased awareness and understanding of climate risks among board members and executives, leading to more informed decision-making that prioritizes environmental sustainability. Furthermore, the implementation of climate change reporting will enhance transparency in environmental performance, encouraging accountability and facilitating the identification of areas for improvement. Ultimately, these efforts will support the reduction of CO2 emissions and promote the transition towards a more environmentally responsible and sustainable business model within SOEs.
 12. **The implementing agencies will need to screen new business models or scale-up activities to ensure that any environmental risks and impacts are properly screened and assessed during program implementation, particularly:**
 - a. **Inclusion of Climate-related Aspects in Contracts:** Ensure adequate consideration of environmental impacts or insufficient measures to mitigate climate-related risks.
 - b. **Cross-subsidization between Commercial and Non-commercial Activities:** Ensure cross-subsidization between commercial and non-commercial activities within SOEs include environmental assessment.
 - c. **Climate Change Reporting and CO2 Emission Reductions:** Ensure effective implementation of climate change reporting standards and CO2 emission reductions.
 13. **The social risks associated with the program are categorized as follows:**

- a. Risks linked to the restructuring of SOEs and resizing of portfolio-**Not Significant**: As in any restructuring process, the transformation may lead to job losses or changes in employment conditions. Generally speaking, restructuring could also result in discrimination during recruitment processes and exacerbation of existing social inequalities if it only benefits few stakeholders. That said, the associated risks can be effectively managed by establishing a set of SOE exclusion criteria aimed at guaranteeing that any restructuring will not significantly affect employees or the communities in which the SOEs operate. Additionally, Implementation Agencies will be supplied with a comprehensive set of actions and guidelines to ensure that any restructuring, including liquidation and retrenchment, adheres to good international standards, as detailed in the annex of the ESSA.
- b. Risk of SEA/SH- **Not Significant**: arising from power relations (hierarchy, positioning, economic benefits, etc.) and in the context of proximity between male and female employees in the workplace.

14. It is expected that the Program will generate positive social results which will likely include:

- a. Improved Service Quality: Reforms can lead to better service delivery to the public, as SOEs often provide essential services like water, electricity, and transportation.
- b. Job Creation: Efficient and competitive SOEs can eventually expand their operations, potentially creating new employment opportunities.
- c. Social Equity: Reforms can be designed to ensure that SOEs operate with a focus on social equity, providing services and goods to all segments of society, including the most vulnerable.
- d. Environmental Sustainability: SOEs that adopt sustainable practices as part of their reform can contribute to environmental protection and sustainable resource use.

15. Environmental management systems. The analysis of the regulatory and institutional frameworks that constitute the national environmental management system has shown their adequacy with the Policy on PFR. In fact, the Central Bank released a non-mandatory directive in 2021 recommending banks and financial institutions to disclose physical, transitional and litigation risks and environmental impact of their portfolio, and the Capital Market Authority (AMMC) introduced a mandatory ESG reporting in annual financial reports of public debt issuers in 2019.

16. Regarding the content of Environmental Impact Assessments (EIAs), the procedures and principles are generally in line with international practices. The environmental management and EIA procedures are clear at the technical levels and robust at the institutional level. Law 12-03 relating to the EIA constitutes a legal tool that subordinates the administrative authorization of any project subject to the EIA to a decision of environmental acceptability. The national environmental regulations, particularly law no. 11-03 (Protection and enhancement of the environment) as well as law 49-17, emphasize projects generating significant negative impacts by proposing tools for management and monitoring while projects and activities with low negative impacts are now framed by the environmental impact notice. The application of the screening tools presented in Annex 2 of the ESSA will allow for the verification of the E&S eligibility of the SOEs, and the implementing agencies, as well as the E&S instruments related to each of the identified categories.

17. Social management system. The regulations, procedures, institutions and practices relating to social management in Morocco are the result of an in-depth reform that has been underway for over two decades, with notable progress. The country is still striving and working towards a homogeneous and effective system for managing the social risks and impacts to which the population may be exposed during the implementation of development projects. The gaps identified require attention and concern: i) the integration and strengthening of social aspects into impact studies ii) the conduct of public consultations involving stakeholders and parties affected by the program, the integration of ESMPs into impact studies, and the documented monitoring and evaluation of the avoidance, mitigation and compensation measures recommended in the ESMP.

18. In terms of legislation, Morocco has a relatively advanced legal and regulatory framework for social management, crowned by the Constitution of 2011, which aims for systemic development articulated around the notion of sustainability and integrating economic, environmental, social, and cultural dimensions.

19. Assessment of the E&S Management Capacity. The newly created National Agency for Strategic Management of State Participation (ANGSPE) by law 82-20 adopted on July 15, 2021, does not have an Environmental and Social Management System (ESMS) nor experience in managing E&S projects of the World Bank. That said, ANGSPE aims to ensure the transition of SOEs to a sustainable and integrated development model through: a) setting up a CSR Steering and Governance system, aligned with national strategic orientations; b) monitoring and

evaluating the extra-financial performance of the SOEs in the portfolio; c) promoting sustainable and responsible public procurement; d) improving the CSR reporting framework; and supporting training and awareness-raising. ANGSPE will ensure the integration of E&S requirements in the management of the SOEs that are subject to national regulations, and to the requirement of applying E&S standards of financial backers in the context of project development. The agency is in the process of recruiting an ESG manager, who will support the cross-cutting bodies in terms of E&S governance. Regarding the management of human resources, and the career of its employees, and within the framework of the law on Regional multiservice companies (RMC), it proceeds to a conventional treatment with the representatives of the employees and prepares a career plan post-dismissal in case of liquidation or restructuring. Social plans are made on a case-by-case basis, and there is no unified status. The Department of State-owned Enterprises and Establishments, on the other hand, also applies national regulations and is committed to channel good national and international practices to the management of the risks associated with its activities and includes an Audits and Evaluations Division in its organization chart. It encourages a gender approach (40% women) and consolidates the skills of its teams and internal promotion.

20. Environmental and Social Risk Management Action Plan. The PFR will be implemented over a five-year period. Implementation will be led by MEF, with a PMU anchored within the General Secretariat. The main implementing agencies are ANGSPE and DEPP. The PMU will oversee all Program reporting, including coordination of Program stakeholders, the results verification process, results achievement reporting and Program audits, and will be the focal point for the World Bank. These actions include baseline data collection, impact assessment, mitigation measures, compliance with regulations, monitoring and reporting, emergency response planning, training and awareness, stakeholder engagement, continuous improvement, and planning for decommissioning and restoration.

SOE PforR Environmental and Social Risk Management Action Plan

Action	Responsibility	Due date	Measure
1. Environmental and Social Focal Points appointed	DEPP/ANGSPE	1 st month after effective date	Letters of appointment of the environmental and social focal point
2. Incidents/accidents must be communicated to the WB no later than 48 hours after their occurrence	DEPP/ANGSPE	Continuous	Notifications/reports
3. Development and implementation of a prevention and intervention plan for sexual exploitation, abuse, and harassment as part of a program: The plan would apply to the implementing agencies and trickle down to the SOEs.	DEPP/ANGSPE	3 months after effective date and implemented throughout Program duration	SEA/SH prevention and intervention plan
4. Prepare and implement E&S technical guidelines as part of the agency's Environmental and Social (E&S) Management System	DEPP/ANGSPE	6 months after effective date	ESMS
5. Development and implementation of a corporate social responsibility/social inclusion strategy (including inclusion of women and people with disabilities)	DEPP/ANGSPE/ participating SOEs	6 months after effective date Monitoring indicators to put in place	Strategy
6. Grievance management mechanisms: Strengthening the complaints management system by preparing a mechanism that allows the monitoring of complaints specific to the program, through tools that will make it possible to manage the different types of complaints, considering their sensitivity, confidential nature, anonymity, as well as those linked to verbal and sexual harassment, gender-based violence (GBV), and	DEPP/ANGSPE	90 days after effective date and before the start of relevant activities	Description of the system, communication and complaint management strategies taking into

gender-related discrimination.		supported by the Program	account the sensitivity and nature of the complaints (confidential complaints, complaints related to sexual harassment, GBV, etc.) and system operating statistics
<p>Career management plan which will serve as a road map for managing the career developments of employees who will be reassigned or dismissed as part of the liquidation processes. The actions include but are not limited to:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) identifying alternatives to job losses 2) managing confidentiality issues 3) defining selection criteria while ensuring fair treatment and non-discrimination of workers 4) Ensuring transparency, timely disclosure of information and proper consultation <p>Annexed in the main ESSA is a list of good international practices</p>	DEPP/ANGSPE	Before any restructuring activity and before the start of relevant activities supported by the Program	Description of the plan for reallocation of resources and post-dismissal management (reintegration actions, compensation, etc.)
<p>7. Capacity building of relevant stakeholders, including identified SOEs: (i) Development of the training module on environmental and social management including monitoring tools; (ii) Organizations of training sessions</p>	DEPP/ANGSPE	Throughout the duration of the Program starting 1st semester date entry into force of the program	<p>Training module of the developed program</p> <p>Training plan</p> <p>Reports on training carried out</p>

Liste des acronymes

Acronyme	Signification
ANGSPE	Agence Nationale de gestion stratégique des participations de l'état
BM	Banque Mondiale
CNEIE	Comité National des Etudes d'Impact Environnemental
CREIE	Comités Régionaux des Etudes d'Impact Environnemental
DD	Développement Durable
DDD	Département de Développement Durable
DEPP	Direction des Entreprises publiques et de la Privatisation
DGCT	Direction Générale des Collectivités Territoriales
EEP	Etablissements et Entreprises Publics
EES	Evaluation environnementale et sociale stratégique
EIE	Étude(s) d'Impact sur l'Environnement
EIES	Etude(s) d'Impact Environnementale et Sociale
ESES	Evaluation des Systèmes Environnementaux et Sociaux
E&S	Environnemental(e) et Social(e)
GdM	Gouvernement du Royaume du Maroc
MEF	Ministère de l'Economie et des Finances
NMD	Nouveau Modèle de Développement
ODD	Objectif(s) de Développement du Durable
ONG	Organisation(s) Non Gouvernementale(s)
ONMT	Office National Marocain du Tourisme
PGES	Plan de Gestion Environnementale et Sociale
PO	Politique(s) Opérationnelle(s)
PO/BP	Politique(s) Opérationnelle(s) et Procédures Bancaires
PSSE	Plan de Suivi et de Surveillance Environnementale
PV	Procès-verbal
SIBE	Sites d'Intérêt Biologiques et Ecologique
SMES	Système de Management E&S
SNDD	Stratégie Nationale de Développement Durable

Étendue de l'évaluation des systèmes de gestion environnementale et sociale (ESES)

1. **Cette évaluation examine dans quelle mesure les systèmes de gestion environnementale et sociale existants du Maroc sont capables de guider les évaluations des impacts environnementaux et sociaux, ainsi que l'atténuation, la gestion et le suivi des risques E&S du programme pour les résultats (PPR).**
2. **Ce travail évalue comment les systèmes nationaux intègrent les éléments reconnus de bonne pratique en matière d'évaluation et de gestion environnementale et sociale, afin de répondre aux besoins de gestion E&S du programme, par le biais de la diligence raisonnable, y compris :**
 - Le dépistage précoce des impacts potentiels ;
 - La prise en compte des alternatives stratégiques et techniques ;
 - L'évaluation explicite des impacts potentiels induits, cumulatifs et transfrontaliers ;
 - L'identification de mesures pour atténuer les risques et impacts environnementaux ou sociaux négatifs qui ne peuvent être autrement évités ou minimisés ;
 - L'articulation claire des responsabilités et des ressources institutionnelles pour soutenir la mise en œuvre des plans ;
 - La diffusion en temps opportun des informations du PPR, et des mécanismes responsables de prise en charge des réclamations ; entre autres.

Objectifs de l'ESES

3. **Les objectifs spécifiques de cette évaluation sont les suivants :**
 - Identification des impacts/risques environnementaux et sociaux potentiels applicables aux interventions du Programme ;
 - Examen des cadres politiques, juridiques et réglementaires pertinents du Maroc relatifs à la gestion des risques et des impacts environnementaux et sociaux par le biais de la diligence raisonnable ;
 - Examen des procédures de diligence raisonnable et de gestion environnementale et sociale ainsi que les responsabilités institutionnelles proposées par les systèmes du pays ;
 - Évaluation de la performance du système du Programme par rapport aux principes fondamentaux du PPR et identification des lacunes ;
 - Recommandations des actions pour combler les lacunes identifiées qui seront intégrées dans le Plan d'Action du Programme (PAP) afin de renforcer la performance par rapport aux principes fondamentaux de la gestion E&S du PPR pour assurer une mise en œuvre durable.

Approche de l'ESES

4. **L'évaluation a été préparée par l'équipe de la Banque à travers :**
 - Une combinaison d'examen détaillés des documents du projet.
 - La littérature technique disponible, y compris les politiques et réglementations gouvernementales.
 - La préparation d'un questionnaire E&S partagé avec les agences de mise en œuvre.
 - Des réunions avec le personnel technique des agences de mise en œuvre pendant la préparation du projet.
5. **Sur la base de cette analyse, les résultats, conclusions et opinions exprimés dans l'ESES sont ceux de la Banque mondiale.** Avant l'approbation du projet, le rapport ESES sera publié sur les sites web du Ministère des Finances (MEF) après validation par la DAAG, et de la Banque mondiale.
6. **La Banque mondiale facilitera un atelier de consultation publique avec la participation du personnel technique des agences gouvernementales, des partenaires clés, des organisations de la société civile, les syndicats y compris les organisations syndicales compétentes possédant une expertise en matière de droit national du travail, les organisations internationales et du secteur privé.** Le rapport ESES préliminaire sera distribué suffisamment à l'avance avant la consultation publique pour assurer une participation éclairée. Les commentaires fournis pendant la consultation seront pris en compte dans le rapport final.
7. **Un examen des risques E&S des activités proposées a été entrepris au stade de la conception pour :**
 - a. Confirmer qu'aucune activité répondant aux critères d'exclusion définis n'est incluse dans le PPR,

conformément aux directives de l'ESES ;

- b. Établir la portée initiale de l'ESES. Cela comprend l'identification des systèmes pertinents au sein du PPR et des parties prenantes pertinentes pour l'engagement et la consultation.

Description du programme

- 8. L'objectif de développement du projet est d'améliorer la gouvernance, la restructuration, la neutralité concurrentielle et le suivi des performances des entreprises d'État (EEP).** Réfléchissant aux engagements ambitieux de réforme des EEP du Maroc, le programme est structuré autour de trois domaines de résultats complémentaires, axés sur : i) le renforcement des fonctions de propriété de l'État, des cadres de gouvernance d'entreprise et de la discipline financière des EEP ; ii) le redimensionnement de l'empreinte de l'État dans l'économie par une gestion active du portefeuille et en assurant des conditions de concurrence équitables avec le secteur privé ; et iii) l'amélioration du suivi et de la transparence des EEP au niveau des pratiques de reporting sur le changement climatique.

Domaine de résultats 1 : Renforcement de la politique de propriété de l'État et des fonctions, des cadres de gouvernance d'entreprise et de la discipline financière des EEP. Ce domaine de résultats visera à renforcer le rôle de l'État en tant que propriétaire par l'émission et la mise en œuvre d'une politique de propriété de l'État et le renforcement de la gouvernance de l'ANGSPE, la mise en œuvre de cadres de gouvernance d'entreprise plus solides, l'amélioration des cadres contractuels stratégiques et financiers entre l'État et les EEP, et la réforme du contrôle financier avec une approche axée sur la performance.

Domaine de résultats 2 : Redimensionnement de l'empreinte de l'État et de l'impact fiscal des EEP et renforcement de la concurrence et de la neutralité concurrentielle. Le redimensionnement de l'empreinte de l'État dans l'économie sera réalisé grâce à une application cohérente de la politique de propriété de l'État justifiant la présence de l'État, la mise à niveau du cadre réglementaire pour gérer les opérations du portefeuille, y compris les créations et les sorties, la mise en œuvre d'opérations de restructuration des EEP, le soutien aux EEP pour adopter les meilleures normes en matière de reporting financier et de passation de marchés, et en assurant des conditions de concurrence équitables avec le secteur privé.

Domaine de résultats 3 : Amélioration du suivi des performances du portefeuille des EEP et des systèmes de reporting climatique. Dans ce domaine de résultats, l'opération soutiendra le renforcement de la transparence sur les EEP et la fonction de participation de l'État grâce à des mécanismes améliorés de suivi des performances des EEP et à l'adoption de normes reconnues en matière de reporting climatique.

- 9. L'opération PPR sera mise en œuvre sur une période de cinq ans.** Les principales agences de mise en œuvre sont l'ANGSPE et la DEPP. L'UGP supervise tous les rapports du Programme, y compris la coordination des parties prenantes du Programme, le processus de vérification des résultats, les rapports sur la réalisation des résultats et les audits du Programme, et sera le point focal pour la Banque mondiale.
- 10. Un filtre en deux étapes a été appliqué en ce qui concerne les risques environnementaux et sociaux ;** conformément à la politique de la Banque sur le PPR approuvée par le Conseil d'administration (paragraphe 10) : « Activités jugées susceptibles d'avoir des impacts négatifs importants qui sont sensibles, divers ou sans précédent sur l'environnement et/ou des personnes affectées ne sont pas éligibles au financement PPR et sont exclues du Programme PPR ». Dans un premier temps, la liste des activités proposées pour le financement du Programme a été analysée à la lumière des critères d'exclusion du paragraphe 14 de la Bank Guidance Program-for-Results Financing Environmental and Social Systems Assessment.
- 11. Sur la base de cet examen, toutes les activités définies sont non-structurelles** (ne comprennent ni travaux de construction, ni de production, ni d'équipement ou de réhabilitation) et comprennent des activités de renforcement de la gouvernance au niveau des EEP, et de mise en œuvre de composantes de renforcement des capacités, de soutien aux réformes, pour améliorer l'environnement des affaires et de renforcement du cadre institutionnel et de gouvernance des agences de mise en œuvre.
- 12. Les risques E&S sont identifiés au niveau de la section suivante, et les mesures d'atténuation/gestion de ces risques sont identifiées et décrites au niveau du Plan d'Action.**

Risques environnementaux

13. Les risques potentiels liés aux activités des EEP sont :

- a. Une consommation accrue des ressources : Le processus de transformation, y compris les contrats axés sur la performance, peut inciter les entreprises à maximiser leur production, ce qui peut nécessiter des ressources supplémentaires, telles que l'énergie, l'eau et les matières premières, exerçant ainsi une pression sur l'environnement.
- b. Pollution et émissions : L'amélioration de la gestion financière et de la gouvernance peut impliquer des changements dans les processus de production ou les technologies, qui peuvent entraîner une augmentation de la pollution ou des émissions s'ils ne sont pas correctement gérés. Si les contrats ne comportent pas d'indicateurs ou d'exigences de performance environnementale, les entreprises risquent de ne pas accorder la priorité au contrôle de la pollution ou à la réduction des émissions.
- c. Gestion inadéquate des déchets : L'accent mis sur les performances peut conduire à des pratiques de gestion des déchets inadéquates si elles ne sont pas correctement réglementées ou contrôlées.

14. Le risque environnemental global du programme est jugé faible. L'analyse des risques environnementaux du programme montre que les activités susceptibles d'être financées dans le cadre du programme présentent de faibles risques environnementaux. Comme indiqué dans la conception du projet, le programme est de nature institutionnelle. Le PPR ne soutiendra aucun investissement au niveau des entreprises et établissements publics.

Avantages environnementaux

15. Il est attendu que le programme génère des résultats environnementaux positifs grâce à l'amélioration du suivi du portefeuille des établissements et entreprises publics et des systèmes de rapports sur le climat dans le cadre du domaine de résultats 3. La mise en œuvre de rapports sur le changement climatique et de mesures de réduction des émissions de gaz à effet de serre au sein des entreprises et établissements publics, telles que les compagnies d'électricité, aura un impact positif significatif sur l'environnement. Nous notons que plusieurs EEP déploient des moyens importants pour la lutte contre le changement climatique, tels que l'OCP, l'ONF et l'ONEE. Les activités contribueront à une meilleure prise de conscience et à une meilleure compréhension des risques climatiques parmi les membres du conseil d'administration et les dirigeants, ce qui permettra de prendre des décisions plus éclairées qui donneront la priorité à la durabilité environnementale. En outre, la mise en œuvre des rapports sur le changement climatique renforcera la transparence des performances environnementales, encourageant la responsabilité et facilitant l'identification des domaines à améliorer. En fin de compte, ces efforts soutiendront la réduction des émissions de gaz à effet de serre et favoriseront la transition vers un modèle d'entreprise plus respectueux de l'environnement et plus durable au sein des entreprises d'État.

16. Les agences de mise en œuvre devront examiner les nouveaux modèles d'entreprise ou les activités d'extension pour s'assurer que les risques et les impacts environnementaux sont correctement examinés et évalués au cours de la mise en œuvre du programme, en particulier :

- a. Inclusion des aspects liés au climat dans les contrats : Veiller à ce que les impacts environnementaux soient dûment pris en compte ou s'assurer que les mesures d'atténuation des risques liés au climat soient suffisantes.
- b. Subventions croisées entre activités commerciales et non commerciales : Veiller à ce que les subventions croisées entre les activités commerciales et non commerciales au sein des entreprises d'État fassent l'objet d'une évaluation environnementale.
- c. Rapports sur le changement climatique et réduction des émissions de CO₂ : Veiller à la mise en œuvre effective des normes en matière d'établissement de rapports sur le changement climatique et de réduction des émissions de CO₂.
- d. Durabilité environnementale : Les entreprises et établissements publics qui adoptent des pratiques durables dans le cadre de leur réforme peuvent contribuer à la protection de l'environnement et à l'utilisation durable des ressources.

Risques sociaux

17. Les risques sociaux associés au programme sont classés comme suit :

- Risques liés à la restructuration des entreprises et établissements publics et au redimensionnement du portefeuille – **non significative** : Comme dans tout processus de restructuration, le processus de transformation pourrait entraîner des pertes d'emplois ou des changements dans les conditions d'emploi. De manière générale, les processus de restructuration pourraient également entraîner des discriminations lors des processus de recrutement et exacerber les inégalités sociales existantes si elles ne profitent qu'à quelques parties en particulier. Cela dit, les risques associés peuvent être gérés efficacement en établissant un ensemble de critères d'exclusion des entreprises d'État, visant à garantir que toute restructuration n'affectera pas de manière significative les employés ou les communautés dans lesquelles les entreprises d'État opèrent. En outre, les agences de mise en œuvre recevront une liste d'actions et de lignes directrices visant à garantir que toute restructuration respecte les bonnes normes internationales, comme indiqué dans l'annexe de l'ESSA.
- Risque d'EAS/de HS – **non significative** : découlant des relations de pouvoir (hiérarchie, positionnement, avantages économiques, etc.) et dans le contexte de la proximité entre les employés hommes et femmes sur le lieu de travail.

18. Les effets sociaux négatifs du Programme seront maîtrisables et gérables sur la base de mesures de prévention et d'anticipation en amont et d'atténuation environnementale et sociale bien reconnues, et la préparation de plan d'action rigoureux.

Évaluation des risques sociaux et mesures de mitigation

Domaine de résultats et activités associées	Gravité (significative Vs non significative)	Mesures d'atténuation
Domaine de résultats 1 : Renforcement de la politique de propriété de l'État et des fonctions, des cadres de gouvernance d'entreprise, et de la discipline financière des entreprises d'État (SOE)		
ILD 1 Adoption et publication de la politique de propriété de l'État et renforcement de la gouvernance de l'ANGSPE.	Non significative : lié au risque d'omission de la prise en compte de la gouvernance E&S.	Préparer des lignes directrices techniques E&S dans le cadre du système de gestion environnementale et sociale (E&S) de l'agence.
ILD 2 Amélioration de la qualité et de l'autonomie des conseils d'administration des entreprises publiques, avec des membres indépendants et une meilleure représentation des femmes.	Non significative	Développement d'une stratégie de responsabilité sociale d'entreprise/inclusion sociale.
ILD 3 Entreprises publiques améliorées et déployées, avec la formalisation des obligations de service public et des objectifs climatiques conformément aux CDN.	Non significative	Renforcement des capacités et plan de formation : développement du module de formation sur la gestion environnementale et sociale, y compris les outils de suivi.

<p>ILD 4</p> <p>Adoption et mise en œuvre de la loi sur le contrôle financier axé sur la performance et fondé sur les risques.</p>	<p>Non significative : C'est une action de renforcement du dispositif juridique en termes de contrôle financier et qui n'a pas d'impact social.</p>	<p>Aucune action requise</p>
<p>Domaine de résultats 2 : Redimensionnement de l'empreinte de l'État, impact fiscal des SOE et renforcement de la concurrence et de la neutralité concurrentielle</p>		
<p>ILD 5</p> <p>Restructuration des entreprises publiques (sortie partielle, privatisation, fusion, dissolution, liquidation) conformément au SOP.</p>	<p>Non significative: La restructuration des entreprises de l'État pourrait potentiellement induire des pertes ou changement d'affectation, changement du lieu de travail, etc.</p> <p>Le risque de harcèlement et d'abus sexuel basé sur le genre est non significatif et découle des relations de pouvoir (hiérarchie, positionnement, avantages économiques, etc.).</p>	<p>Préparation d'un Plan de gestion de carrière qui servira de feuille de route pour gérer les évolutions de carrière des salariés affectés dans le cadre du processus de liquidation, ou de fusion. Les actions comprennent, sans* s'y limiter :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) L'identification d'alternatives aux pertes d'emploi ; 2) La gestion des questions de confidentialité ; 3) La définition des critères de sélection tout en garantissant un traitement équitable et la non-discrimination des travailleurs ; 4) La garantie de la transparence, la divulgation d'informations en temps utile et une consultation adéquate. 5) La mise en place d'un mécanisme opérationnel pour les appels et les doléances ; 6) L'instauration de mesures supplémentaires pour atténuer les impacts sur les travailleurs (formations, assistance pour trouver un nouvel emploi) et les communautés (au-delà des travailleurs). <p>Élaboration d'un programme de prévention et d'intervention en matière d'exploitation, d'abus et de</p>

		harcèlement sexuels.
ILD 6 Entreprises publiques transformées en sociétés et suivant des normes élevées d'information financière (IFRS).	Non significative : action basée sur la mise en œuvre des IFRS et qui n'impacteront pas sur le plan E&S.	Aucune action requise
ILD 7 Limiter les subventions croisées entre les activités commerciales et non commerciales.	Non significative : cette action est purement financière et n'aura pas d'impact E&S.	Pas de mesures spécifiques
ILD 8 Renforcer l'application du droit de la concurrence sur les marchés où opèrent des entreprises publiques.	Non significative : le renforcement de la mise en œuvre du droit de concurrence est une action institutionnelle.	Aucune action requise
Domaine de résultats 3 : Amélioration du suivi de la performance du portefeuille des SOE et des systèmes de reporting climatique		
ILD 9 Renforcement du suivi des performances des entreprises publiques et de la gestion des risques.	Non significative L'amélioration de la performance doit être conduite dans une logique équilibrée reposant sur les principes ESG notamment ceux consacrant l'équité et la transparence.	Développement d'une stratégie de responsabilité sociale d'entreprise/inclusion sociale (y compris l'inclusion des femmes et des personnes en situation de handicap). En plus du mécanisme de gestion des plaintes liées au programme.
ILD 10 Renforcement des rapports sur le climat par les entreprises publiques à fortes émissions, conformément au cadre TFCD.	Non significative	Aucune action requise

***Le détail de ces actions est donné plus loin dans le rapport**

Avantages sociaux

19. Le Programme générera des résultats sociaux positifs qui pourront inclure :

- L'amélioration de la qualité de service : Les réformes peuvent conduire à une meilleure prestation de services au public, car les établissements et entreprises publics fournissent souvent des services essentiels tels que l'éducation, l'eau, la santé, l'agriculture, l'électricité, et les transports.
- La création d'emplois : Des entreprises et établissements publics efficaces et compétitifs peuvent éventuellement étendre leurs opérations, créant potentiellement de nouvelles opportunités d'emploi.
- L'équité sociale : Les réformes peuvent être conçues pour garantir que les entreprises et établissements publics fonctionnent avec un accent sur l'équité sociale, fournissant des services et des biens à tous les segments de la société, y compris les plus vulnérables.

Description des systèmes de gestion environnementale applicable au Programme

Politique de gestion et de protection de l'environnement

20. En matière de protection de l'environnement, le Maroc dispose d'un arsenal juridique clair et complet. Depuis la fin

des années 1980, de nombreuses lois et dispositifs administratifs ont été promulgués par les autorités administratives compétentes sur des sujets très variés portant sur la protection et la mise en valeur de l'environnement, l'assainissement, la classification et la gestion des déchets solides et leur élimination, la préservation des aires protégées ou la conservation des monuments historiques et des sites, des inscriptions, des objets d'art et antiquité. Les principaux textes et règlements du cadre juridique général de protection de l'environnement au Maroc, pertinents pour les activités du PPR, sont présentés dans le tableau suivant :

Tableau 3: Principaux textes et règlements sur la protection de l'environnement au Maroc

Instrument	Date	Titre	Institutions en charge
Loi N° 11-03	12 mai 2003	Loi relative à la protection et la mise en valeur de l'environnement	Ministère de la Transition Énergétique et du Développement Durable
Loi N° 99-12	06 mars 2014	Loi cadre portant charte de l'environnement et du développement durable	Ministère de la Transition Énergétique et du Développement Durable
Loi N° 36-15	06 octobre 2016	Loi relative à la gestion de l'eau et ses textes d'application	Ministère de l'Équipement et de l'Eau.
Loi N° 12-03 Loi N° 49-17	12 mai 2003 08 août 2020	Loi relative aux études d'impact sur l'environnement Loi relative à l'évaluation environnementale (publiée au bulletin officiel mais n'entre en vigueur qu'après la publication de ses textes d'application)	Ministère de la Transition Énergétique et du Développement Durable
Loi N° 22-07	16 juillet 2010	Loi relative aux aires protégées	Ministère de la Transition Énergétique et du Développement Durable
Décret N°2-04-553 (de la loi N°10-95)	24 janvier 2005	Décret relatif aux déversements, écoulements, rejets, dépôts directs ou indirects dans les eaux superficielles ou souterraines	Ministère de la Transition Énergétique et du Développement Durable
Décret N°2-05-1533	16 mars 2006	Décret relatif à l'assainissement autonome	Les Communes
Loi N°28-00	22 novembre 2006	Loi relative à la gestion des déchets solides et à leur élimination et ses textes d'application	Ministère de la Transition Énergétique et du Développement Durable
Décret N° 2-07-253	18 juillet 2008	Décret portant classification des déchets et fixant la liste des déchets dangereux	Ministère de la Transition Énergétique et du Développement Durable
Dahir N° 1-03-194 (loi 65-99)	11 septembre 2003	Loi relative au code de travail	Ministère de l'Inclusion économique, de la Petite entreprise, de l'Emploi et des Compétences

21. La dynamique nationale de protection de l'environnement a été inscrite dans la nouvelle Constitution de 2011, dont l'article 31 stipule que : « L'État, les établissements publics et les collectivités territoriales doivent œuvrer à la mobilisation de tous les moyens en leur possession pour faciliter l'accès des citoyens aux conditions leur permettant de jouir de leurs droits, notamment le droit d'accès à l'eau, à un environnement sain et au développement durable ».

Politique de développement durable

22. Le Maroc a adopté dans sa stratégie de développement le concept de développement durable, qui favorise l'équilibre entre les dimensions environnementales, économiques et sociales, avec pour objectifs l'amélioration du cadre de vie des citoyens, le renforcement de la gestion durable des ressources naturelles et la promotion d'activités économiques respectueuses de l'environnement. Conformément à ses engagements au niveau international dans le cadre des Sommets de la Terre de Rio de Janeiro (1992) et de Johannesburg (2002) et des conventions pertinentes, le Maroc

a mis en place les fondements visant à instaurer le développement durable dans l'ensemble du pays à travers plusieurs réformes politiques, institutionnelles, juridiques et socio-économiques.

23. Le présent Programme répond à 6 des 7 enjeux de la SNDD à savoir :

Enjeu 1 : Consolider la Gouvernance du Développement Durable

Enjeu 2 : Réussir la transition vers une économie verte

Enjeu 3 : Améliorer la gestion et la valorisation des ressources naturelles et renforcer la conservation de la biodiversité

Enjeu 4 : Accélérer la mise en œuvre de la politique nationale de lutte contre le changement climatique

Enjeu 6 : Promouvoir le développement humain et réduire les inégalités sociales et territoriales

Enjeu 7 : Promouvoir une culture du développement durable.

Dispositif juridique national de la gestion environnementale

24. Le Maroc dispose d'un cadre juridique important concernant la gestion environnementale et, en particulier, la gestion des impacts environnementaux. Il comprend la majorité des aspects liés à la protection de l'environnement, de la lutte contre la pollution et de l'amélioration du cadre de vie, y compris les instruments préventifs (évaluation environnementale) et incitatifs (aides financières et incitations fiscales), ainsi que des mesures coercitives à l'encontre des personnes physiques et morales commettant des infractions de pollution ou de dégradation de l'environnement. Certains textes sont à caractère général ou horizontal et d'autres sont spécifiques aux activités sectorielles.

Cadre institutionnel national de gestion environnementale

25. Le Conseil National de l'Environnement est une instance de concertation, de coordination et de proposition. Il veille à l'intégration des préoccupations environnementales dans le processus de développement économique et social en vue de réaliser les objectifs du développement durable et examine les études et les textes législatifs et réglementaires. Au niveau national, la coordination est assurée par le Département de Développement Durable à travers le Conseil National de l'Environnement (CNE) qui comprend cinq commissions dont une Commission de la Protection de la Nature, des Ressources Naturelles et des Catastrophes Naturelles. D'autres organismes de coordination et de collaboration multisectorielle existent (comme le Conseil Supérieur de l'Aménagement du Territoire, le Conseil Interministériel Permanent du Développement Rural, le Conseil National des Forêts, et le Conseil Supérieur de l'Eau et du Climat). Les attributions des institutions impliquées dans la gestion environnementale sont détaillées en annexe.

Description des systèmes de gestion sociale applicable au Programme

Aperçu du cadre légal et réglementaire

La Constitution du Maroc 2011

26. La constitution du Royaume du Maroc, adoptée suite au référendum du 1^{er} juillet 2011, a consacré les principes de promotion et de protection des droits de l'Homme et des libertés, de bonne gouvernance, de développement humain et durable et de la démocratie participative. Ce principe est acté de plusieurs manières au niveau de la Constitution, notamment :

- ☛ **Non-rétroactivité des lois** : La Constitution garantit que les lois ne peuvent pas rétroactivement porter atteinte aux droits acquis des travailleurs. Cela signifie que les droits acquis avant l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi sont préservés. (*Cf. Article 6 de la constitution*)
- ☛ **Droit de grève et de syndicalisation** : La Constitution reconnaît le droit de grève et de syndicalisation. Les travailleurs peuvent s'organiser collectivement pour protéger leurs intérêts et préserver leurs droits acquis. (*Cf. Article 8 et 9 et 19 de la constitution*)
- ☛ **Garantie à tous les citoyens du droit au travail, de la sécurité sociale et la protection des droits acquis** : dans le but d'assurer aux travailleurs une sécurité dans leurs activités professionnelles et une protection contre les conséquences injustes des opérations de restructuration (perte d'emploi, protection sociale, conditions de travail, etc.). (**Cf. Titre II sur les libertés et droits fondamentaux** *articles 19 et 31 de la constitution*)

- ☛ **Indépendance du pouvoir judiciaire** : la Constitution prévoit une véritable indépendance du pouvoir judiciaire. Cela garantit que les travailleurs peuvent faire valoir leurs droits devant des tribunaux impartiaux et équitables. (Cf. Article 107 de la constitution)

En outre, la démocratie participative est l'un des fondements sur lesquels repose le système constitutionnel du Royaume à travers l'implication des différents acteurs sociaux dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques (chapitre 13 de la Constitution). De même, les articles 8 et 13 de la Constitution prévoient que les pouvoirs publics œuvrent à la promotion de la négociation collective et à l'encouragement de la conclusion de conventions collectives de travail dans les conditions prévues par la loi et que les pouvoirs publics œuvrent à la création d'instances de concertation, en vue d'associer les différents acteurs sociaux à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques.

Loi-cadre 50.21 relative à la réforme des EEP :

- ☛ **Article 6** : la réforme se repose sur plusieurs principes dont celui de la protection des droits acquis. La loi garantit que les droits et avantages acquis par les travailleurs avant la réforme seront préservés. Cela inclut les droits liés aux salaires, aux congés, aux avantages sociaux, etc. En outre, le principe de la progressivité dans la mise en œuvre des opérations de restructuration est un mécanisme devant permettre entre autres de décider et d'asseoir l'ensemble des règles et des mesures y compris la mise en place des plans sociaux pour la sauvegarde des droits acquis du personnel.
- ☛ **Article 15** : Il ne peut être procédé à la dissolution et à la liquidation des entreprises (à l'exception des entreprises dont l'objet social est réalisé), souvent considérée comme opération à forte incidence sociale, que lorsqu'il s'avère qu'elles ne peuvent pas faire l'objet d'opérations de fusion ou de transfert au secteur privé.
- ☛ **Article 20** : la réforme se fait en concertation et dans le respect du principe de protection des droits acquis « *Les opérations de restructuration des établissements et entreprises publics prévues par la présente loi-cadre seront mises en œuvre en concertation avec les autorités gouvernementales de tutelle et les organismes concernés, dans le strict respect du principe de la protection des droits acquis.* »

Loi-cadre n° 09-21 sur la protection sociale

27. "La protection sociale désigne l'ensemble des mécanismes de précaution collective qui permettent aux individus ou aux familles de faire face aux effets financiers des risques sociaux. Elle repose sur deux mécanismes : " l'assurance sociale " et " l'assistance sociale ". Les mécanismes de protection sociale offrent aux familles des prestations sociales qui leur permettent de vivre dans la dignité, un droit reconnu par la Déclaration universelle des droits humains. La protection sociale est fondée sur la gestion des risques sociaux et constitue ainsi un cycle efficace de développement et de croissance. Elle permet de réduire la pauvreté des ménages, de renforcer la cohésion et la stabilité sociales, et de contribuer au développement global des pays.

28. La loi-cadre n° 09.21 a pour finalité :

- La généralisation de l'assurance maladie obligatoire pour 22 millions de bénéficiaires supplémentaires ;
- La généralisation des allocations familiales à l'horizon 2024, au profit d'environ 7 millions d'enfants en âge scolaire ;
- L'élargissement de la base d'affiliation des systèmes de retraite à l'horizon 2025, au profit de 5 millions de marocains de la population active ;
- Le bénéfice universel de l'indemnité pour perte d'emploi à l'horizon 2025, pour toute personne ayant un emploi stable."

Loi-cadre n° 97-13 relative à la protection et à la promotion des droits des personnes handicapées

29. Cette loi définit le cadre des objectifs fondamentaux que l'État cherche à atteindre dans le domaine de la protection des droits des personnes en situation de handicap. La loi-cadre vise à :

- Assurer une protection et une promotion efficaces des droits et libertés des personnes handicapées ;

- Réhabiliter les personnes handicapées, afin de leur permettre d'atteindre le plus haut degré possible d'indépendance dans leur vie et de bénéficier de leurs qualifications, en améliorant leurs capacités et leurs aptitudes, et en réalisant leur participation sociale ;
- Faciliter leur intégration sociale et leur participation à tous les aspects de la vie de manière normale, sur un pied d'égalité avec les autres personnes, sans discrimination. La réalisation de ces objectifs est une responsabilité nationale qui incombe à l'État, à la société et au citoyen, et elle doit être menée à bien dans le cadre de la politique générale de l'État, des lois et des règlements en vigueur.

Loi-cadre n° 103-13 sur la lutte contre toutes les formes de violence à l'égard des femmes

30. La loi définit la "violence à l'égard des femmes" comme "tout acte matériel ou moral, ou toute omission à cet égard, fondé sur la discrimination sexuelle et entraînant un préjudice physique, psychologique, sexuel ou économique envers une femme".

31. La loi offre aux femmes victimes de violence, pour la première fois, la possibilité d'obtenir une ordonnance restrictive, qui comprend l'interdiction pour l'auteur de contacter et d'approcher la survivante, ainsi qu'une sanction en cas de violation de l'ordonnance. En outre, le juge peut imposer aux auteurs de violences une période de traitement psychologique, avec un suivi par un médecin tous les trois mois, accompagné d'un rapport adressé au juge. La loi n° 103-13 criminalise le harcèlement sexuel qui se produit dans les espaces publics, dans le cadre des relations domestiques, dans l'emploi ou par le biais de moyens électroniques. La peine est doublée lorsque l'auteur est un collègue de travail ou une personne chargée de maintenir l'ordre et la sécurité dans les espaces publics ou autres. Dans le domaine de la cyberviolence, la loi criminalise la distribution et l'enregistrement de matériel personnel. Les dernières sections de la loi traitent des mécanismes mis en place pour la prise en charge des femmes survivantes de la violence. Cela se traduit par la création d'unités institutionnelles et de commissions multipartites entre départements. Concrètement, ces unités institutionnelles de prise en charge des femmes survivantes de la violence seront logées au sein des tribunaux de première instance et des cours d'appel, ainsi qu'au sein des services centraux et déconcentrés des départements en charge de la justice, de la santé, de la jeunesse et de la femme, ainsi que de la Direction Générale de la Sûreté Nationale et du haut commandement de la Gendarmerie Royale. Ainsi, sur la base des départements ministériels mentionnés dans la loi, les services prévus comprendront l'appui sanitaire, l'aide juridique, l'hébergement et l'aide à la subsistance.

Cadre législatif relatif au travail

Article 9 : interdiction des discriminations ayant pour effet l'atteinte au principe d'égalité des chances en matière d'emploi.

32. Est interdite toute atteinte aux libertés et aux droits relatifs à l'exercice syndical à l'intérieur de l'entreprise, conformément à la législation et la réglementation en vigueur ainsi que toute atteinte à la liberté de travail à l'égard de l'employeur et des salariés appartenant à l'entreprise. Est également interdite à l'encontre des salariés, toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, le handicap, la situation conjugale, la religion, l'opinion politique, l'affiliation syndicale, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, ayant pour effet de violer ou d'altérer le principe d'égalité des chances ou de traitement sur un pied d'égalité en matière d'emploi ou d'exercice d'une profession, notamment, en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, le salaire, l'avancement, l'octroi des avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le licenciement »

Article 19 : Subsistance des contrats de travail en cas de modification de situation/ forme juridique de l'employeur

33. En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur ou dans la forme juridique de l'entreprise, notamment par succession, vente, fusion ou privatisation, tous les contrats en cours au jour de la modification subsistent entre les salariés et le nouvel employeur. Ce dernier prend vis-à-vis des salariés la suite des obligations du précédent employeur, notamment en ce qui concerne le montant des salaires et des indemnités de licenciement et le congé payé.

34. Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée muté dans le cadre du mouvement interne à l'intérieur de l'établissement ou de l'entreprise ou du groupe d'entreprises tel que les sociétés holding garde les mêmes droits et acquis issus du contrat de travail sans tenir compte du service, de la filiale ou de l'établissement dans lequel il est

désigné et des fonctions dont il est chargé, sauf si les parties se sont mis d'accord sur des avantages plus favorables pour le salarié. »

Article 41 : La loi offre des garanties en cas de rupture abusive du contrat de travail. Le salarié licencié pour motif qu'il juge abusif peut avoir recours à la procédure de conciliation pour réintégrer son poste ou pour obtenir des dommages-intérêts

35. En cas de rupture abusive du contrat de travail par l'une des parties, la partie lésée a le droit de demander des dommages- intérêts.

Les parties ne peuvent renoncer à l'avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts résultant de la rupture du contrat qu'elle soit abusive ou non.

Le salarié licencié pour un motif qu'il juge abusif peut avoir recours à la procédure de conciliation préliminaire prévue au 4 ème alinéa de l'article 532 ci-dessous aux fins de réintégrer son poste ou d'obtenir des dommages-intérêts.

En cas de versement de dommages-intérêts, le récépissé de remise du montant est signé par le salarié et l'employeur ou son représentant, les signatures dûment légalisées par l'autorité compétente. Il est également contresigné par l'agent chargé de l'inspection du travail.

L'accord obtenu dans le cadre de la conciliation préliminaire est réputé définitif et non susceptible de recours devant les tribunaux. **12 a défaut** d'accord intervenu au moyen de la conciliation préliminaire, le salarié est en droit de saisir le tribunal compétent qui peut statuer, dans le cas d'un licenciement abusif du salarié, soit par la réintégration du salarié dans son poste ou par des dommages-intérêts dont le montant est fixé sur la base du salaire d'un mois et demi par année ou fraction d'année de travail sans toutefois dépasser le plafond de 36 mois. »

Section 4, Article 52 et suivants : En cas de licenciement, le salarié a droit à une indemnité dont le calcul est fixé par la loi.

36. « Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée a droit à une indemnité, en cas de licenciement après six mois de travail dans la même entreprise quels que soient le mode de rémunération et la périodicité du paiement du salaire »

Section 6, article 66 : en cas de licenciement pour motifs technologiques, structurels ou économiques et de la fermeture des entreprises, l'employeur est tenu de fournir tous les renseignements nécessaires y afférents aux concernés et s'engage à réaliser des concertations et des négociations, sanctionnées par des PV, avec les représentants des employés.

37. « Il doit également engager des concertations et des négociations avec eux en vue d'examiner les mesures susceptibles d'empêcher le licenciement ou d'en atténuer les effets négatifs, y compris la possibilité de réintégration dans d'autres postes. Le comité d'entreprise agit au lieu et place des délégués des salariés dans les entreprises occupant plus de cinquante salariés.

L'administration de l'entreprise dresse un procès-verbal constatant les résultats des concertations et négociations précitées, signé par les deux parties, dont une copie est adressée aux délégués des salariés et une autre au délégué provincial chargé du travail »

Article 67 : Le licenciement doit être subordonné à une autorisation du gouverneur. D'autres justificatifs sont demandés lorsqu'il s'agit de licenciement pour motifs économiques.

Code de commerce

38. Le code de commerce a instauré des procédures pour assurer la continuité de l'exploitation d'une entreprise faisant face à des évènements menaçant la continuité de son exploitation (Livre V). Ces procédures se présentent comme suit :

- La prévention interne et externe ayant pour but de maintenir l'activité de l'entreprise en difficulté en évitant au maximum d'aller vers le redressement judiciaire ou la liquidation ;
- La procédure de sauvegarde appliquée pour les entreprises qui ne sont pas en cessation de paiement et visant notamment à maintenir les emplois ;
- Le redressement judiciaire et la liquidation judiciaire.

39. Le code a instauré un mécanisme permettant la participation des créanciers à l'élaboration et aux délibérations du plan de restructuration de l'entreprise et au changement éventuel du syndic et ce, à travers notamment la mise en place de l'assemblée des créanciers.

Dahir des obligations et contrats (DOC)

40. Les articles 1064 à 1090 traitent la liquidation et le partage du résultat de la liquidation. De même, le paragraphe 4 de l'article 1248 donne aux salariés un privilège sur la généralité des meubles.

Loi n°17-95 relative aux sociétés anonymes

41. Les articles 356 à 372 fixent la procédure de dissolution et de liquidation d'une société.

Aperçu du cadre institutionnel

Organismes et institutions de médiation :

42. La gestion des conflits de travail au Maroc est accompagnée par des institutions de médiation disposant de procédures et de mécanismes alternatifs de résolution des litiges de travail (notamment ceux découlant du processus de licenciement) :

- **Inspection du travail** : Les sections de l'inspection du travail peuvent être impliquées dans la résolution des litiges liés au licenciement. Elles peuvent enquêter sur les cas de licenciement pour s'assurer qu'ils sont conformes à la législation du travail en vigueur et peuvent également agir comme médiateurs entre les employeurs et les employés en cas de différends.
- **Conseils de prud'hommes** : Au Maroc, le conseil de prud'hommes est composé de quatre juges non professionnels : deux conseillers élus par les employeurs et deux autres par les salariés. Les conseillers prud'hommes sont chargés de régler les litiges liés aux relations de travail, y compris les cas de licenciement abusif ou injustifié. Ces conseils peuvent être utilisés comme un recours judiciaire formel pour résoudre les conflits entre employeurs et employés. La mesure d'élaboration des barèmes des indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif constitue une des principales mesures des ordonnances réformant le droit du travail entré en vigueur en 2017.
- **Le Médiateur** : institution nationale, indépendante et spécialisée qui a pour mission de défendre les droits, dans le cadre des rapports entre les administrations et les établissements publics, les collectivités territoriales et les organismes dotés de prérogatives de la puissance publique d'une part et les usagers d'autre part. Le Médiateur intervient par les moyens suivants :
 - Enquêter auprès des autorités concernées, et conduire des recherches et des investigations ;
 - Émettre une recommandation pour une solution équitable ;
 - Envoyer une note de signalement en cas de non-respect des principes d'égalité et d'égalité des chances ;
 - Informer le Chef du Gouvernement sur tous les cas d'abstention de l'administration à ses recommandations ;
 - Proposer des amendements de textes législatifs et réglementaires relatifs aux missions des services publics ;
 - Soumettre un rapport annuel à Sa Majesté le Roi que Dieu l'assiste, et en présenter un exposé synthétique devant le parlement, en séance plénière.
- **Chef du Gouvernement** : en tant que Chef de l'Administration, le Chef du Gouvernement dispose d'une mission d'arbitrage en matière de litige et contentieux inter-administrations. Son arbitrage peut être très utile en matière de mobilité, réaffectation et mutation du personnel entre EEP suite à des opérations de restructuration.

Institutionnalisation du dialogue social au Maroc :

43. Le dialogue social est essentiel pour protéger les droits acquis des travailleurs lors des opérations de restructuration en permettant une communication ouverte entre les employeurs et les représentants des travailleurs. Le dialogue social assure que les travailleurs comprennent les changements prévus et peuvent exprimer leurs préoccupations. Grâce à la négociation collective les parties peuvent trouver des solutions équitables pour atténuer l'impact sur les travailleurs, comme des départs volontaires ou des formations de reconversion. De plus, le dialogue social garantit que les droits légaux des travailleurs, tels que les préavis et les indemnités de licenciement, sont respectés tout au long du processus.
44. Au Maroc, le dialogue social est un outil indispensable pour développer la coopération entre le gouvernement et ses partenaires économiques et sociaux, notamment à la lumière de la constitution de 2011 qui a fait de la démocratie participative l'un des fondements sur lesquels repose le système constitutionnel du Royaume, à travers l'implication des différents acteurs sociaux dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques (chapitre 13 de la Constitution), ce qui permet de concrétiser la démocratie, de relancer le développement économique et renforcer la stabilité sociale.
45. Le dialogue social est encadré au Maroc par les différentes réglementations ci-après :
- Les articles 8 et 13 de la constitution ;
 - Les conventions internationales ratifiées par le Royaume du Maroc, notamment la convention n°154 concernant la promotion de la négociation collective adoptée par la conférence générale de l'organisation internationale du travail à sa 67ème session tenue à Genève, le 19 juin 1981 et la convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective et la convention n° 144 concernant les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail ;
 - Le code du travail institue plusieurs outils, notamment :
 1. Le conseil de négociation collective (**article 101**) ;
 2. Le conseil de la médecine du travail, de la prévention des dangers professionnels (**article 332**) ;
 3. La commission tripartite créée en vue d'assurer le suivi de la bonne application des dispositions de l'emploi temporaire (**article 496**) ;
 4. Le Conseil supérieur de la promotion de l'emploi (**article 522**) ;
 5. La commission nationale d'enquête et de conciliation (**article 564**).
46. Conformément au code du travail, le gouvernement s'attache à promulguer une série de textes importants notamment, la loi relative à l'exercice du droit de grève, dans le cadre d'une approche participative, et ce en droite ligne de l'engagement gouvernemental pour l'institutionnalisation du dialogue social, érigé en choix stratégique conformément à la vision clairvoyante de Sa Majesté le Roi et en respect des engagements sociaux contenus dans le programme gouvernemental.
47. Il est important de signaler que le gouvernement marocain, la CGEM et les centrales syndicales les plus représentatives ont signé le 30 avril 2022, l'accord social et une charte nationale sur le dialogue social. Outre les décisions touchant à l'amélioration de la rémunération et de l'évolution de la carrière, l'accord du dialogue social initie un engagement des parties pour la mise en œuvre des volets convenus au niveau dudit accord à travers l'instauration des mécanismes d'institutionnalisation du dialogue social dans le but de consolider les acquis et de redresser les écarts constatés.
48. En effet, la gestion du dialogue social se fait à plusieurs niveaux en vue de garantir une convergence de l'ensemble des partenaires concernés : sur la base des termes de référence de l'année sociale, selon une méthodologie claire et périodique, des dates précises et des rôles spécifiques pour les différentes structures émanant du Comité supérieur de conduite du dialogue social et les mécanismes existants dans le cadre du Code du travail.
49. Les principales actions prévues dans le cadre du programme gouvernemental 2021-2026 se présentent comme suit :
- L'ouverture d'un dialogue avec les professionnels de la santé, à travers les centrales syndicales les plus représentatives, pour la révision de la situation des professionnels du secteur en fonction de leurs compétences et de leurs sacrifices.
 - La mise en place du registre social unifié.

Les principaux accords découlant de l'accord social dans sa session d'avril 2022 se présentent comme suit :

- L'institutionnalisation du dialogue social visant la conservation de l'immunité de l'économie nationale et de la performance de l'Administration marocaine ainsi que la protection des droits sociaux du personnel et des fonctionnaires, notamment, dans les conditions difficiles et ce, en vue de garantir la stabilité, la cohésion et la paix sociale ;
- La veille sur la mise en place de l'approche participative ;
- Le respect des engagements mutuels des parties ;
- La conclusion d'une charte nationale relative au dialogue social ;
- La création d'un observatoire national du dialogue social ;
- La mise en place et la publication d'un rapport sur le climat social ;
- L'incitation à la conclusion des conventions collectives ;
- La révision de certaines dispositions législatives et réglementaires relatives à la démission du fonctionnaire, du dispositif de sanctions, et de la protection des fonctionnaires lanceurs d'alertes ;
- L'intervention directe pour la résolution du contentieux en matière social et l'activation du rôle des commissions d'arbitrage.

Programme National de la Santé Pour la Prise en charge des Femmes et Enfants Victimes de Violence

50. L'institutionnalisation du programme national de prise en charge des femmes et des enfants victimes de violence en 2017 a permis de passer d'une approche biomédicale à une approche qui intègre les dimensions préventive, sociale et des droits humains. Le programme s'inscrit dans les principes suivants :

1. L'adoption de l'approche genre fondée sur les droits humains en matière de services de santé ;
2. L'adoption de l'approche participative dans tout le processus de planification et de mise en œuvre des activités du programme ;
3. La solidarité et la responsabilisation de la population ;
4. L'égalité d'accès aux soins et services de santé pour toutes les femmes et enfants victimes de violence ;
5. La complémentarité intersectorielle comme étant un levier important pour agir sur les différents déterminants sociaux de la violence à l'égard des femmes et enfants victimes de violence ;
6. L'intégration et la globalité dans la prise en charge des victimes ;
7. La coordination entre les différents niveaux de prise en charge au sein du système des soins.

Et vise à :

- Assurer une prise en charge intégrée médicale et médico-sociale des femmes et des enfants victimes de violence au niveau des Unités intégrées de Prise en charge créées à cet effet au niveau des hôpitaux ;
- Améliorer l'accès des femmes et enfants victimes de violence à une prise en charge intégrée et globale au niveau du réseau de soins de santé primaire ;
- Contribuer à la lutte contre le phénomène de la violence à l'égard des femmes et des enfants et renforcer la prévention ;
- Développer la collaboration et la coordination avec toutes les parties prenantes en vue de soutenir les interventions développées par le programme.

51. Une évaluation de la qualité de prise en charge des femmes et enfants victimes de violences au niveau des unités intégrées de prise en charge implantées dans les hôpitaux a révélé que malgré le manque de conformité aux standards de la qualité de PEC des femmes et enfants victimes de violence, et prenant en compte toutes les défaillances (ressources humaines, matérielles, infrastructure, pilotage, SI...), un nouveau concept est mis en place dont le moteur est l'assistance sociale. Ce nouveau concept s'adapte à l'offre de soins au niveau des hôpitaux, en fusionnant le volet médico-légal avec le modèle approche droit. L'évaluation confirme que ce nouveau concept répond aux besoins exprimés et aux demandes des survivantes.

Le Comité national pour les femmes victimes de violence

52. Afin de mettre en œuvre le contenu de la loi sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et de son décret

d'application, le "Comité national d'aide aux femmes victimes de violence" a été créé pour assumer les importantes compétences qui lui sont attribuées par la loi, en particulier au niveau de la communication et de la coordination entre les différentes interventions visant à lutter contre la violence à l'égard des femmes et de la contribution à la mise en place de mécanismes visant à améliorer et à développer le système de prise en charge des femmes victimes de violence, en plus d'autres compétences liées au renforcement des mécanismes de partenariat et de coopération avec les différents acteurs et à la présentation de propositions ainsi qu'à la préparation de rapports.

Le Réseau de Concertation Interministériel de l'égalité des sexes (RCI)

53. Afin de consolider les acquis en matière d'intégration de l'Égalité des Sexes (ÉS) dans la réforme de la gestion des ressources humaines et d'inciter les différents départements ministériels à mettre en place des mesures pour une meilleure prise en compte de l'ÉS, le Ministère de la Fonction Publique et de la Modernisation de l'Administration a mis en place, en 2010, un Réseau de Concertation Interministérielle (RCI) de l'égalité des sexes dans la fonction publique dans lequel siège l'ensemble des départements ministériels.

54. 5 axes d'intervention ont été jugés prioritaires et autour desquels un plan d'action du RCI a été élaboré :

- Axe 1 : Institutionnalisation et opérationnalisation du RCI ;
- Axe 2 : Intégration de l'ÉS dans les processus de recrutement, sélection, nomination, mobilité, promotion et d'évaluation du rendement ;
- Axe 3 : Identification, validation et mise en œuvre de mesures institutionnelles pour promouvoir un meilleur accès des femmes aux postes de responsabilité ;
- Axe 4 : Identification, validation et mise en œuvre de mesures institutionnelles pour la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle ;
- Axe 5 : Intégration de l'ÉS dans les programmes de formation continue.

Cadre institutionnel relatif à la gestion des risques liés à la Santé et sécurité des travailleurs

55. La responsabilité d'assurer le contrôle de l'application des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'emploi, de conditions de travail et de santé et sécurité au travail au Maroc revient au ministère de l'Inclusion économique, de la Petite entreprise, de l'Emploi et des Compétences, essentiellement par le mécanisme de l'inspection du travail. Ce sont les inspecteurs du travail qui ont la charge de vérifier et de contrôler l'application du dispositif législatif et réglementaire régissant le travail. S'ils constatent des infractions, ils les remontent à la justice qui est le deuxième acteur institutionnel responsable de l'application de la législation/réglementation du travail.

56. Le Ministère de l'Inclusion économique dispose de 53 Directions territoriales qui le représentent dans les régions, provinces et préfectures du pays.

57. Le rôle de l'inspection du travail est défini par la convention n° 81 concernant l'inspection du travail, la convention n°129 sur l'inspection du travail dans le secteur agricole et le code du travail notamment le livre V (articles 530 à 548).

58. Les agents de l'inspection du travail sont chargés de :

- Assurer le contrôle de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au travail ;
- Fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux salariés sur les moyens les plus efficaces en conformité avec les dispositions légales ;
- Porter à la connaissance de l'autorité gouvernementale chargée du travail les lacunes ou les dépassements de certaines dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;
- Procéder à des tentatives de conciliation en matière de conflits individuels et collectifs du travail.

59. À cet effet, les agents d'inspections du travail peuvent entre autres :

- Pénétrer librement dans les établissements assujettis à son contrôle ;
- Interroger l'ensemble du personnel ainsi que l'employeur ;
- Demander la communication de tout livre, registre et document dont la tenue est prescrite par la législation relative au travail, en vue de vérifier leur conformité avec les dispositions législatives et d'en faire des copies ou d'en prendre des extraits et adresser des observations ou des mises en demeure aux employeurs avec des délais en cas de violation des dispositions législatives ou réglementaires relatives à l'hygiène et la sécurité.

60. Et pour leur permettre de bien veiller à l'application de la législation sociale, le législateur a doté les agents chargés

de l'inspection du travail de certains outils juridiques. Pour cela, lesdits inspecteurs peuvent effectuer des visites d'inspection, adresser des observations, et dresser, le cas échéant, des mises en demeure avec ou sans délai et des Procès-verbaux à l'encontre des employeurs récalcitrants.

Évaluation de la capacité de performance des systèmes

Systèmes de gestion environnementale

61. L'analyse des cadres réglementaires et institutionnels qui constituent le système national de gestion environnementale a montré leur adéquation avec la Politique sur les PPR. En effet, la Banque Centrale a publié une directive non obligatoire en 2021 recommandant aux banques et aux institutions financières de divulguer les risques physiques, de transition et de litige ainsi que l'impact environnemental de leur portefeuille, et l'Autorité du Marché des Capitaux (AMMC) a introduit un reporting ESG obligatoire dans les rapports financiers annuels des émetteurs de dette publique en 2019.
62. En ce qui concerne le contenu des Évaluations d'Impact Environnemental (EIE), les procédures et principes sont généralement conformes aux pratiques internationales. Les procédures de gestion environnementale et d'EIE sont claires au niveau technique et robustes au niveau institutionnel. La loi 12-03 relative à l'EIE constitue un outil juridique qui subordonne l'autorisation administrative de tout projet soumis à l'EIE à une décision d'acceptabilité environnementale. La réglementation environnementale nationale, en particulier la loi n° 11-03 (Protection et mise en valeur de l'environnement) ainsi que la loi 49-17, mettent l'accent sur les projets générant des impacts négatifs significatifs en proposant des outils de gestion et de suivi tandis que les projets et activités à faible impact négatif sont désormais encadrés par l'avis d'impact environnemental. L'application des outils de criblage présentés dans l'annexe 2 de l'ESSA permettra de vérifier l'éligibilité E&S des entreprises et établissements publics, des agences d'exécution, ainsi que des instruments E&S liés à chacune des catégories identifiées.

Système de gestion sociale

63. La réglementation, les procédures, les institutions et les pratiques relatives à la gestion sociale au Maroc sont le résultat d'une réforme en profondeur qui a été entreprise depuis plus de deux décennies, avec des progrès notables. Cependant, le pays est encore en train d'évoluer vers un système homogène et efficace de gestion des risques et impacts sociaux auxquels la population peut être exposée lors de la mise en œuvre des projets de développement. Les lacunes identifiées nécessitent une attention particulière : i) l'intégration et le renforcement des aspects sociaux dans les études d'impact ; ii) la conduite de consultations publiques impliquant les parties prenantes et les parties affectées par le programme, l'intégration des PGES dans les études d'impact, et le suivi et l'évaluation documentés des mesures de prévention, d'atténuation et de compensation recommandées dans le PGES.
64. Le code de Bonne Gouvernance des Établissements Publics 2023 'En cours de finalisation' énumère les principaux facteurs qui caractérisent le nouvel environnement concurrentiel des entreprises marocaines dont l'émergence des nouvelles responsabilités économiques, sociales, sociétales et environnementales. Il met en avant la primauté de l'intérêt social. Il prévoit aussi la diligence environnementale. Ce nouveau code prévoit aussi la gestion des risques sociaux et sociétaux, la capacité des EEP à gérer ces risques, la transparence et la diffusion de l'information, la rémunération, la gestion des carrières, la formation, la promotion, etc. Effectivement, ce code intègre la responsabilité environnementale, sociale et sociétale au cœur de la stratégie des entreprises à économie mixte (EEP). Il prévoit aussi de s'assurer d'éviter et de gérer les risques d'impacts négatifs sur les travailleurs, les droits humains, l'égalité des genres, l'environnement, etc. De plus, il veille à la mise en place d'un processus permettant d'identifier, de prévenir et d'atténuer les impacts négatifs réels et potentiels, ainsi qu'à rendre compte de la manière dont ces impacts sont gérés.
65. Concernant la relation avec le personnel, et dans le respect de la loi et de la réglementation en vigueur, les principes suivants encadrent les relations de l'EEP avec son personnel :
 - a. Le respect du droit des membres du personnel à la sécurité, à la sûreté, au respect de sa vie privée et à l'exercice des libertés fondamentales (expression, opinions, croyances) ;
 - b. Le respect de la liberté syndicale ;
 - c. La non-discrimination dans l'emploi, l'évolution de carrière, la rémunération et la promotion de l'égalité genre ;

- d. La valorisation des emplois et des compétences et le renforcement de la formation et de la qualification du personnel ;
- e. Le cadre de gestion des carrières, sa transparence et son accessibilité ;
- f. L'encouragement des membres du personnel à se conformer aux principes de transparence, d'intégrité et d'éthique au sein de l'EEP ;
- g. La mise en place des mécanismes et mesures nécessaires pour assurer la protection aux membres du personnel qui dénoncent d'éventuels actes de corruption ou de fraude conformément à la législation en vigueur en la matière.

Évaluation de la Capacité de Gestion E&S.

- 66.** L'Agence Nationale de Gestion Stratégique de la Participation de l'État (ANGSPE) nouvellement créée par la loi 82-20 adoptée le 15 juillet 2021, ne dispose pas d'un Système de Gestion Environnementale et Sociale (SGES) ni d'expérience dans la gestion de projets E&S de la Banque Mondiale. L'ANGSPE veillera à l'intégration des exigences E&S dans la gestion des entreprises et établissements publiques qui sont soumises à la réglementation nationale, et à l'exigence d'appliquer les normes E&S des bailleurs de fonds dans le contexte du développement de projets. L'agence est en train de recruter un gestionnaire ESG, qui soutiendra les organes transversaux en termes de gouvernance E&S. En ce qui concerne la gestion des ressources humaines, et la carrière de ses employés, et dans le cadre de la loi sur la SRM, elle procède à un traitement conventionnel avec les représentants des employés et prépare un plan de carrière en cas de liquidation ou de restructuration. Le Département des Entreprises et Établissements Publics, d'autre part, applique la réglementation nationale et s'engage à canaliser les bonnes pratiques nationales et internationales pour la gestion des risques associés à ses activités et comprend une Division des Audits et Évaluations dans son organigramme. Il encourage une approche de genre (40 % de femmes) et consolide les compétences de ses équipes et la promotion interne.
- 67.** L'ANGSPE prévoit d'assurer une transition des EEP vers un modèle de Développement Durable intégré, en se basant sur la réglementation et stratégies nationales (Constitution, Loi n° 99-12, SNDD, lois thématiques de protection de l'environnement, etc). Les principaux objectifs sont :
1. Mettre en place un dispositif de Pilotage et de Gouvernance de la RSE, aligné aux orientations stratégiques nationales ;
 2. Suivre et évaluer les performances extra-financières des EEP du portefeuille ;
 3. Promouvoir une commande publique durable et responsable ;
 4. Améliorer le cadre du reporting RSE ;
 5. Soutenir la formation et la sensibilisation.

Les résultats escomptés se résument comme suit :

1. Généraliser les démarches RSE au sein des EEP du portefeuille de l'Agence ;
2. Accompagner le pays dans la mise en œuvre de la Stratégie Nationale de Développement Durable 2030 ;
3. Accompagner le pays dans la mise en œuvre de la politique nationale de lutte contre le changement climatique (domaines de l'eau, l'énergie, les achats et la consommation durable, les déchets, la mobilité durable) ;
4. Agir de manière exemplaire dans le respect des lois et réglementations en vigueur en matière sociale et environnementale ;
5. Générer un impact positif au sein de la communauté.

Les principaux indicateurs sur le plan social et environnemental sont :

- **Social** : Mise en place d'une charte ou d'une politique de la diversité ; Répartition hommes/femmes par classification (ouvriers/employés/cadres/ Manager) ; Nombre d'actions de formation et sensibilisation ; Nombre ou % de représentants du personnel et délégués syndicaux ; Nombre total d'heures de formation ; Existence d'un accord ou d'une charte sur l'égalité professionnelle ; Nombre total de travailleurs aux besoins spécifiques.
- **Environnement** : Mise en place d'une politique, charte environnementale formalisée approuvée par le CA ; Réalisation d'un audit énergétique ; Réalisation d'un bilan de gaz à effet de serre et d'un plan

d'action de réduction des émissions de GES ; Liste des certifications (ISO 14001,...) ; Code de bonnes pratiques ; Nombre d'agents formés à la réglementation environnementale, Critères éco-responsables en matière environnementale dans l'accord d'intéressement (liste) ; Nombre d'initiatives internes pour réduire les consommations d'énergie.

Évaluation de la conformité des systèmes E&S applicables aux activités du Programme par rapport aux principes fondamentaux de la politique PPR

Principes fondamentaux de la politique PPR	Principaux éléments de planification	Système national applicable au Programme	Écarts identifiés / Mesures d'atténuation / Conformité des activités du projet
<p>Principe fondamental n° 1 : les systèmes de gestion E&S du programme sont conçus pour (a) promouvoir la durabilité E&S dans la conception du programme ; (b) éviter, minimiser ou atténuer les impacts négatifs ; et (c) promouvoir une prise de décision éclairée concernant les effets E&S d'un Programme.</p>	<p>Opérer dans un cadre juridique et réglementaire adéquat pour guider les évaluations, l'atténuation, la gestion et le suivi des impacts E&S au niveau du programme PforR.</p>	<p>Les lois, réglementations, procédures, décrets et autres instruments juridiques E&S obligatoires et pertinents applicables aux activités du Programme et aux impacts et risques associés sont présentés dans les sections qui précèdent.</p> <p>Les agences d'exécution du Programme ont l'autorité légale et/ou réglementaire pour mobiliser des ressources et mettre en œuvre les actions nécessaires à une évaluation E&S efficace et à la gestion des impacts et des risques. Aucune modification critique du cadre juridique ou réglementaire n'est nécessaire avant que l'opération puisse se poursuivre.</p>	<p>Le système de gestion sociale du Maroc ne peut être considéré que partiellement conforme aux dispositions de la Politique du Programme à base de résultats de la Banque. Les lacunes identifiées nécessitent une attention particulière : i) l'intégration des aspects sociaux dans les études d'impact ii) la conduite de consultations publiques impliquant les parties prenantes et les parties affectées par le programme, l'intégration des PGES dans les études d'impact, et le suivi et l'évaluation documentés des mesures de mitigation, d'atténuation et de compensation recommandées dans le PGES.</p>
	<p>Incorporer des éléments reconnus de bonnes pratiques dans l'évaluation et la gestion E&S, notamment :</p> <p>(i) Dépistage précoce des impacts potentiels.</p> <p>(ii) Examen d'alternatives stratégiques, techniques et de site (y compris l'alternative « sans action »).</p> <p>(iii) Évaluation explicite des impacts potentiels induits, cumulatifs et transfrontaliers.</p> <p>(iv) Identification de mesures pour atténuer les risques et impacts E&S</p>	<p>(i), (iii), (iv) et (vi) Loi n°12-03, Article 5 : L'étude d'impact sur l'environnement a pour objet :</p> <p>1 - d'évaluer de manière méthodique et préalable, les répercussions éventuelles, les effets directs et indirects, temporaires et permanents du projet sur l'environnement et en particulier sur l'homme, la faune, la flore, le sol, l'eau, l'air, le climat, les milieux naturels et les équilibres biologiques, sur la protection des biens et des monuments historiques, le cas échéant sur la commodité du voisinage, l'hygiène, la salubrité publique et la sécurité tout en prenant en considération les interactions entre ces facteurs;</p>	<p>La loi n° 12-03 sur les EIE comporte une liste positive de projets qui doivent préparer une EIE et obtenir l'acceptabilité environnementale prononcée par les comités des EIE.</p> <p>Les entités impliquées dans le Programme ne disposent pas de structures dédiées à la gestion E&S. Leur expérience en termes de gestion E&S consiste pour la plupart en la réalisation d'EIE (externalisées). Le plan d'action de l'ESSA comprend la désignation de points focaux E&S au sein de toutes les entités d'exécution, le développement d'un manuel technique</p>

Principes fondamentaux de la politique PPR	Principaux éléments de planification	Système national applicable au Programme	Écarts identifiés / Mesures d'atténuation / Conformité des activités du projet
	<p>négatifs qui ne peuvent pas être évités ou minimisés autrement.</p> <p>(v) Une articulation claire des responsabilités institutionnelles et des ressources pour soutenir la mise en œuvre des plans.</p> <p>vi) Réactivité et responsabilisation grâce à la consultation des parties prenantes, la diffusion en temps opportun des informations du PforR et des GRM réactifs.</p>	<p>2 - de supprimer, d'atténuer et de compenser les répercussions négatives du projet.</p> <p>3 - de mettre en valeur et d'améliorer les impacts positifs du projet sur l'environnement</p> <p>4 - d'informer la population concernée sur les impacts négatifs du projet sur l'environnement.</p> <p>(ii) l'examen des alternatives n'est pas explicite dans le texte de loi mais c'est une pratique usuelle. Par contre, l'analyse de l'alternative sans projet n'est pas usuelle.</p> <p>(v) La mise en œuvre et le suivi des plans est de la responsabilité du porteur du projet (Article 6).</p>	<p>E&S détaillant toutes les procédures qui permettent d'assurer un système de gestion E&S adéquat et de mesures suffisantes pour assurer le suivi et le reporting E&S.</p>
<p><u>Principe fondamental n° 2</u> : Les systèmes de gestion E&S du Programme sont conçus pour éviter, minimiser ou atténuer les impacts négatifs sur les habitats naturels et les ressources culturelles physiques résultant du Programme. Les activités du Programme qui impliquent la conversion ou la dégradation significative d'habitats naturels critiques ou d'un patrimoine culturel physique critique ne sont pas éligibles au financement du PforR.</p>	<p>Identifier et dépister les effets négatifs sur les zones potentiellement importantes de biodiversité et de ressources culturelles et fournir des mesures adéquates pour éviter, minimiser ou atténuer les effets négatifs.</p> <p>Soutenir et promouvoir la protection, la conservation, l'entretien et la réhabilitation des habitats naturels.</p> <p>Éviter la conversion ou la dégradation significative des habitats naturels critiques.</p> <p>S'il n'est pas techniquement possible d'éviter la conversion importante d'habitats naturels, inclure des mesures pour atténuer ou compenser les impacts négatifs des activités du Programme PforR.</p> <p>Tenir compte des effets négatifs potentiels sur les biens culturels physiques et fournir des mesures</p>	<p>L'Administration chargée du Développement durable a la prérogative de vérifier la mise en œuvre des plans, de constater les infractions et de saisir les autorités locales pour apposer des sanctions.</p> <p>Loi n°11-03 relative à la protection et la mise en valeur de l'environnement : édicte les règles de base et les principes généraux de la politique nationale dans le domaine de la protection de l'environnement contre toutes les formes de dégradation et de nuisance et qui instaure le principe du « pollueur payeur ». Cette loi impose (article 7) aux administrations concernées de prendre toutes les mesures nécessaires pour “la protection des établissements humains des effets préjudiciables résultant de toute forme de pollution et de nuisance”.</p>	

Principes fondamentaux de la politique PPR	Principaux éléments de planification	Système national applicable au Programme	Écarts identifiés / Mesures d'atténuation / Conformité des activités du projet
	adéquates pour éviter, minimiser ou atténuer ces effets.		
<p><u>Principe fondamental n° 3</u> : Les systèmes de gestion E&S du Programme sont conçus pour protéger la sécurité du public et des travailleurs contre les risques potentiels associés à (a) la construction et/ou l'exploitation d'installations ou d'autres pratiques opérationnelles dans le cadre du programme ; (b) l'exposition à des produits chimiques toxiques, à des déchets dangereux et à d'autres matières dangereuses dans le cadre du programme ; et (c) la reconstruction ou la remise en état des infrastructures situées dans des zones sujettes aux aléas naturels.</p>	<p>Promouvoir la santé, la sûreté et la sécurité adéquates de la communauté, des individus et des travailleurs grâce à la conception, la construction, l'exploitation et l'entretien sûrs des activités du Programme ; ou, dans l'exécution d'activités qui peuvent dépendre de l'infrastructure existante, incorporer des mesures de sécurité, des inspections ou des travaux correctifs, le cas échéant.</p> <p>Promouvoir des mesures pour lutter contre le travail des enfants et le travail forcé.</p> <p>Promouvoir l'utilisation de bonnes pratiques reconnues dans la production, la gestion, le stockage, le transport et l'élimination des matières dangereuses générées dans le cadre du PforR.</p> <p>Promouvoir l'utilisation de pratiques de lutte antiparasitaire intégrée pour gérer ou réduire les effets néfastes des ravageurs ou des vecteurs de maladies.</p> <p>Fournir une formation aux travailleurs impliqués dans la production, l'approvisionnement, le stockage, le transport, l'utilisation et l'élimination des produits chimiques dangereux conformément aux</p>	<p>Le cadre réglementaire du Maroc en matière d'emploi et de conditions du travail, articulé autour de la loi n° 65-99 portant Code du travail, répond de manière assez complète aux exigences et objectifs des standards internationaux (conditions de travail et d'emploi, non-discrimination et égalité des chances, organisations de travailleurs, travail forcé, santé et sécurité au travail). L'âge minimum d'accès au travail des mineurs est fixé à 15 ans et certaines activités dangereuses tels que le travail dans les mines sont interdites avant l'âge de 18 ans.</p> <p>Les textes d'application de la loi n° 65-99 (21 textes : 11 décrets et 10 arrêtés) concernent, entre autres, les indications sur les membres du conseil de médecine de travail et de prévention des risques professionnels, les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail sur l'hygiène et la sécurité au travail, etc. Ils comprennent également des dispositions spécifiques relatives à la protection contre les dangers de certaines matières et agents dangereux et à la sécurité dans certains secteurs d'activité (BTP, secteur minier, pêche maritime, tourisme, secteur d'énergie, transport des matières dangereuses).</p>	<p>Ce principe est indirectement pertinent dans le cadre des contrats de travaux liant les EEP aux entreprises.</p>

Principes fondamentaux de la politique PPR	Principaux éléments de planification	Système national applicable au Programme	Écarts identifiés / Mesures d'atténuation / Conformité des activités du projet
	directives et conventions internationales pertinentes. Inclure des mesures adéquates pour éviter, minimiser ou atténuer les risques pour la communauté, les individus et les travailleurs lorsque les activités du Programme PforR sont situées dans des zones sujettes aux risques naturels tels que les inondations, les ouragans, les tremblements de terre ou d'autres conditions météorologiques extrêmes ou affectées par des événements climatiques.		
<u>Principe fondamental n° 4</u> : Les systèmes E&S du programme gèrent l'acquisition de terres et la perte d'accès aux ressources naturelles d'une manière qui évite ou minimise les déplacements et aide les personnes affectées à améliorer, ou au minimum à restaurer, leurs moyens de subsistance et leur niveau de vie.		La loi n°07-81 relative à l'expropriation pour cause d'utilité publique	Le Programme ne finance aucune activité qui nécessite l'acquisition de terres ou le déplacement des populations.
<u>Principe fondamental n° 5</u> : Les systèmes E&S du programme tiennent dûment compte de la pertinence culturelle et de l'accès équitable aux avantages du programme, en accordant une attention particulière aux droits et aux intérêts des peuples autochtones/des communautés locales traditionnelles d'Afrique subsaharienne historiquement mal		Le principe d'équité est énoncé au niveau de la constitution qui considère que tous les marocains ont les mêmes droits. Le code de travail marocain prévoit aussi le traitement équitable des travailleurs.	Le principe n'est pas pertinent pour le programme.

Principes fondamentaux de la politique PPR	Principaux éléments de planification	Système national applicable au Programme	Écarts identifiés / Mesures d'atténuation / Conformité des activités du projet
desservies, et aux besoins ou préoccupations des groupes vulnérables.			
<u>Principe fondamental n° 6</u> : Les systèmes E&S du programme évitent d'exacerber les conflits sociaux, en particulier dans les États fragiles, les zones post-conflit ou les zones sujettes à des conflits territoriaux.			N'est pas pertinent pour le Programme.

Plan d'action pour la gestion des risques environnementaux et sociaux

Action	Responsabilité	Date d'échéance	Mesure
1. Points focaux environnementaux et sociaux désignés	DEPP/ANGSPE	1 ^{er} mois après la date d'entrée en vigueur	Lettres de nomination du point focal environnemental et social
2. Les incidents/accidents doivent être communiqués à la WB au plus tard 48 heures après leur survenance.	DEPP/ANGSPE	Continu	Notifications/rapports
3. Élaboration et implémentation d'un programme de prévention et d'intervention en matière d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels. Le plan s'appliquerait aux agences de mise en œuvre et se diffuserait auprès des entreprises d'État.	DEPP/ANGSPE	3 mois après la date d'entrée en vigueur et mis en œuvre pendant toute la durée du programme	Plan de prévention et d'intervention EAS/SH
4. Préparer des lignes directrices techniques E&S dans le cadre du système de gestion environnementale et sociale (E&S) de l'agence	DEPP/ANGSPE	6 mois après la date d'entrée en vigueur	SGES
5. Développement et implémentation d'une stratégie de responsabilité sociale d'entreprise/inclusion sociale (y compris l'inclusion des femmes et des personnes en situation de handicap)	DEPP/ANGSPE	6 mois après la date d'entrée en vigueur Indicateurs de suivi à mettre en place	Stratégie Rapport de mesures de performance : mesurer la progression sur les indicateurs RSE d'un exercice à l'autre
6. Mécanismes de gestion des réclamations : Renforcer le système de gestion des plaintes en préparant un mécanisme permettant le suivi des plaintes spécifiques au programme, à travers des outils qui permettront de gérer les différents types de plaintes, en tenant compte de leur sensibilité, de leur caractère confidentiel, de leur anonymat, ainsi que de ceux liés au harcèlement verbal et sexuel, à la violence	DEPP/ANGSPE	90 jours après la date d'entrée en vigueur et avant le début des activités pertinentes	Description du système, stratégies de communication et de gestion des plaintes prenant en compte la sensibilité et la nature des

<p>basée sur le genre (VBG) et à la discrimination liée au genre.</p>		<p>soutenues par le programme</p>	<p>plaintes (plaintes confidentielles, plaintes liées au harcèlement sexuel, VBG, etc.) et statistiques de fonctionnement du système.</p>
<p>7. Elaboration et implémentation d'un plan de gestion de carrière qui servira de feuille de route pour gérer les évolutions de carrière des salariés qui seront impactés dans le cadre du processus de liquidation, ou de fusion.</p> <p>Les actions comprennent, sans s'y limiter :</p> <p>1) l'identification d'alternatives aux pertes d'emploi : qui consistera à faire une analyse de la situation(le pourquoi), évaluation des compétences existantes pour déterminer quelles alternatives sont viables et réalisables, recherches de nouvelles opportunités pour les personnes impactées en explorant les différentes options disponibles pour éviter la perte d'emploi (réaffectation, formation pour acquérir d'autres compétences leur permettant d'intégrer de nouveaux marchés d'emploi, ou même la collaboration avec d'autres entreprises et partenaires pour trouver des opportunités de repositionnement des employés affectés, communiquer et consulter les employés en les impliquant dans le processus et en communiquant ouvertement sur les changements prévus, recueillir leurs commentaires et préoccupations</p> <p>2) gérer les questions de confidentialité en adoptant une approche équilibrée qui respecte à la fois les droits des employés à la vie privée et les impératifs de l'entreprise en matière de gestion des RH (Communication transparente, préservation des données personnelles et considération de la vie privée sans divulgation à autrui).</p> <p>3) définir des critères de sélection tout en garantissant un traitement équitable et la non-discrimination des travailleurs : nécessite une approche délibérée basée sur la transparence, l'objectivité et le respect des droits de tous les employés concernés. Ainsi, les critères doivent être clairs et pertinents directement liés aux objectifs de l'entreprise pour le poste en question. (Éviter de considérer les caractéristiques personnelles, et les facteurs liés à l'âge, le sexe, et autres ; Considérer les circonstances individuelles telles que l'ancienneté, les contributions passées, les</p>	<p>DEPP/ANGSPE</p>	<p>Avant le début des activités pertinentes soutenues par le programme</p>	<p>Description du plan de réaffectation des ressources et de gestion post-licenciement (actions de réinsertion, indemnisation, etc.)</p>

<p>compétences uniques ; Faire une évaluation impartiale incluant les représentants syndicaux, et éviter les comportements discriminatoires).</p> <p>4) garantir la transparence, la divulgation d'informations en temps utile et une consultation adéquate : Voir 1^{er} point.</p> <p>5) mécanisme opérationnel pour les appels et les doléances : nécessite une approche systématique et bien définie qui garantit la transparence, l'impartialité et le respect des droits des travailleurs.</p> <p>(6) mesures supplémentaires pour atténuer les impacts sur les travailleurs (formations, assistance pour trouver un nouvel emploi) et les communautés (au-delà des travailleurs).</p>			
<p>8. Renforcement des capacités des parties prenantes concernées, y compris les entreprises et établissements publics identifiées : développement du module de formation sur la gestion environnementale et sociale, y compris les outils de suivi.</p> <p>Organisations de formations</p>	<p>DEPP/ANGSPE</p>	<p>Pendant toute la durée du Programme à partir de la date d'entrée en vigueur du programme au 1^{er} semestre</p>	<p>Module de formation du programme développé</p> <p>Plan de formation</p> <p>Rapports sur les formations réalisées</p>

ANNEXE 1 : Liste des bonnes pratiques de gestion des licenciements

L'IFC (International Finance Corporation) propose plusieurs bonnes pratiques en matière de gestion de perte et changement d'emploi, visant à atténuer les impacts négatifs sur les travailleurs et à promouvoir une transition plus douce vers de nouvelles opportunités. Les liens suivants renvoient vers les documents complets sur la gestion des licenciements dans les EEP selon les bonnes pratiques internationales.

- https://www.ifc.org/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_103594.pdf.org/content/dam/ifc/doc/mgrt/retrenchment.pdf : the IFC good practice note on managing retrenchment is meant for private sector but it includes useful information and recommendations for SOEs, such as how to minimize the scale of retrenchment, measures to address discrimination, engagement with stakeholders.
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_103594.pdf
- https://betterwork.org/wp-content/uploads/Managing-transitions-and-retrenchments_v3-CLEAN-22.04.2021.pdf
- https://www.fairlabor.org/wp-content/uploads/2022/01/fla_retrenchment_guidelines.pdf

Voici quelques-unes de ces bonnes pratiques :

- Identifier le besoin en licenciement et s'il est nécessaire (possibilité de réaménagement de poste ou de redéploiement moyennant des formations).
- Dialogue social et consultation préalable : Engager tôt la consultation et le dialogue social entre les employeurs, les travailleurs et les représentants syndicaux dès que des licenciements économiques sont envisagés. La consultation préalable permet de discuter des alternatives possibles, d'atténuer les impacts sur les travailleurs et de trouver des solutions concertées. La consultation peut inclure les instances gouvernementales (le plus souvent le Ministère de l'Emploi).
- Planification et notification anticipée : Prévoir des plans de licenciement clairs et transparents, en fournissant une notification anticipée aux travailleurs et en les informant de manière adéquate sur les raisons des licenciements, les critères de sélection, les prestations et les services de soutien disponibles.
- Mesures d'accompagnement : Mettre en place des mesures d'accompagnement pour aider les travailleurs licenciés à faire face à la perte d'emploi, telles que des programmes de formation, des services de conseil en emploi, des allocations de chômage, des services de réorientation professionnelle, etc.
- Soutien à la réintégration : Offrir un soutien à la réintégration des travailleurs licenciés sur le marché du travail, en facilitant l'accès à des opportunités d'emploi, en encourageant l'entrepreneuriat et en fournissant un accompagnement personnalisé pour aider les travailleurs à retrouver un emploi durable.
- Transparence et communication : Maintenir une communication transparente et ouverte avec les travailleurs tout au long du processus de licenciement, en fournissant des informations claires et précises sur les décisions prises, les mesures prises et les ressources disponibles.
- Mise en place d'un mécanisme de gestion des griefs.
- Respect des droits : Respecter les droits des travailleurs conformément aux lois nationales et aux conventions internationales du travail, en garantissant notamment le respect des préavis, des indemnités de licenciement, et des droits syndicaux.
- Évaluation et amélioration continue : Évaluer régulièrement l'efficacité des mesures de gestion des licenciements économiques, en recueillant les commentaires des travailleurs et des autres parties prenantes, et en apportant des ajustements pour améliorer les pratiques et les résultats.

ANNEXE 2 : Eléments complémentaires

Conventions internationales ratifiées par le Maroc :

► La convention C158 sur le licenciement de 1982

Le Maroc a ratifié, en 1993, la convention C158 sur le licenciement de 1982 de l'organisation internationale du travail (OIT). Cette convention est entrée en vigueur le 23 novembre 1985. Elle vise à protéger les droits des travailleurs en cas de licenciement, notamment en établissant des règles concernant la notification préalable des licenciements pour des motifs économiques, technologiques, structurels ou similaires. Le Gouvernement du Maroc s'est engagé à respecter ces normes internationales pour préserver les droits acquis des travailleurs lors de la cessation de leur relation de travail.

À ce sujet, la convention précitée oblige l'employeur qui envisage des licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire de :

- Fournir en temps utile aux représentants des travailleurs intéressés les informations pertinentes, y compris les motifs des licenciements envisagés, le nombre et les catégories de travailleurs qu'ils sont susceptibles d'affecter et la période au cours de laquelle il est prévu d'y procéder ;
- Donner, conformément à la législation et à la pratique nationales, aussi longtemps à l'avance possible, l'occasion aux représentants des travailleurs intéressés d'être consultés sur les mesures à prendre pour prévenir ou limiter les licenciements et les mesures visant à atténuer les effets défavorables de tout licenciement pour les travailleurs intéressés, notamment les possibilités de reclassement dans un autre emploi.

Par ailleurs, le Maroc a ratifié plusieurs conventions internationales de l'Organisation internationale du Travail (OIT) notamment :

- Convention n° 144 concernant les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail de 1976 ratifié en 2013 ;
- Convention n° 151 sur les relations de travail dans la fonction publique de 1978 ratifiée en 2013 ;
- Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949 ratifiée en 1957 ;
- Convention n° 135 concernant les représentants des travailleurs de 1971 ratifiée en 2002.

Point n° 1 : Description du processus de conduite des opérations de liquidation

Pour la conduite de la réforme, la loi-cadre 50-21 a défini les opérations de restructuration et de réforme devant porter sur :

- **Le regroupement et fusion des EEP** exerçant des missions proches ou similaires en vue de remédier aux chevauchements des missions, de valoriser les synergies et les complémentarités, de rationaliser les charges et mutualiser les moyens et d'atteindre un repositionnement clair et optimal des acteurs publics sur la chaîne de valeurs ;
- **La dissolution et la liquidation de certaines entités** dont les missions sont devenues dépassées, exerçant des missions pouvant être assurées par le secteur privé ou présentant un déficit financier chronique ou lorsque leurs activités peuvent être assurées par l'administration sans impact sur la qualité de service.

- ▶ **La transformation des établissements publics exerçant des activités marchandes en sociétés anonymes** en vue d'une amélioration de leur gouvernance, du renforcement de leurs modèles économiques et le développement de leur résilience à travers la diversification de leurs sources de financement.

Les opérations de restructuration sont définies sur la base d'études et d'évaluations en vue d'asseoir le meilleur schéma permettant la réduction des incidences sur le plan social et sur la continuité et la qualité du service public.

Aussi, les opérations de restructuration portent sur la définition d'un nouveau schéma organisationnel et institutionnel pour mieux gérer les activités portées par un ou plusieurs EEP. Ce schéma doit définir en premier lieu, un plan social devant reposer prioritairement sur l'affectation du plus grand nombre des salariés aux nouvelles entités devant prendre en charge les activités objet de restructuration, ce n'est qu'après cette opération de réaffectation que les personnes non éligibles devraient faire l'objet d'un plan social en vue de garantir les droits du personnel concerné. Avant mise en œuvre, toute opération de restructuration doit être présentée aux partenaires sociaux et des accords sont signés, le cas échéant, en vue d'un alignement et de l'adhésion de ces partenaires (cas de restructuration en cours du secteur de la distribution : signature de convention avec les partenaires sociaux).

- ▶ **Cadre juridique régissant les procédures des opérations de liquidation des EEP**

Les dispositions applicables à la liquidation des EEP dépendent de leur statut juridique. Ainsi, la liquidation des entreprises publiques (sous forme de SA) est régie par les dispositions du droit commun. Quant aux établissements publics qui sont créés par loi, leur dissolution est régie par loi qui fixe les modalités de réalisation de leurs actifs et de leurs passifs.

Liquidation des sociétés anonymes (SA)

Deux types de liquidation coexistent :

a) Liquidation judiciaire :

Cette forme de liquidation est régie par les dispositions de la loi n° 73-17 publiée au Bulletin Officiel du 23 avril 2018. Cette loi a abrogé et modifié le livre V concernant « Les mesures de prévention et de traitement des difficultés de l'entreprise » de la loi n° 15-95 formant Code de Commerce. À cet effet, une fois l'entreprise mise dans une difficulté de nature à compromettre son activité, un plan de redressement de la situation est établi soit en interne, soit en externe à travers « le redressement judiciaire ». Celui-ci aboutit à une décision parmi les trois suivantes : **la continuation de l'entreprise, sa cession, ou sa liquidation judiciaire**. Cette loi vise à mettre en place des mécanismes juridiques pour soutenir l'entreprise en difficultés financières, économiques ou sociales.

Toutefois, la loi n°73-17 confère au président du tribunal la prérogative de constater la non-exécution par l'entreprise de ses engagements et de résilier l'accord conclu entre les créanciers et l'entreprise par une décision qui ne peut faire l'objet d'aucune voie de recours, sans recourir à la procédure de résiliation conformément aux règles en vigueur.

b) Liquidation administrative (à l'amiable) :

C'est une liquidation volontaire décidée librement par les associés. Elle est régie par les dispositions de la loi n°17-95 relative aux SA (Articles 356 à 424) telle qu'elle a été modifiée et complétée par la loi n°

20-05 et du dahir du 12 août 1913 formant Code des Obligations et des Contrats (DOC : Articles 1064 à 1090).

Par ailleurs, la loi sur les SA prévoit un chapitre réservé aux sanctions auxquelles sont soumis les liquidateurs et les membres des organes d'administration, de direction ou de gestion d'une SA en cas d'infractions relatives à la dissolution et à la liquidation. Ces sanctions portent sur des amendes et des peines d'emprisonnement (Titre XIV : Des sanctions pénales).

Concernant le DOC, les principales dispositions qui peuvent être citées sont comme suit :

- Dès son entrée en fonction, le liquidateur est tenu de dresser conjointement avec les administrateurs de la société, l'inventaire et le bilan actif et passif de la société qui est souscrit par les uns et par les autres ;
- Le liquidateur représente la société en liquidation, et il en a l'administration ;
- Le liquidateur ne peut s'écarter des décisions prises à l'unanimité par les associés et ayant trait à la gestion de la chose commune ;
- Le liquidateur doit, à la fin de la liquidation, dresser un inventaire et un bilan actif et passif, résumant toutes les opérations accomplies par ses soins et la situation définitive qui en résulte ;
- Après la fin de la liquidation et la remise des comptes, les livres, papiers et autres documents de la société dissoute sont déposés par les liquidateurs au secrétariat du tribunal ou autre lieu sûr qui lui est désigné par le tribunal, si les intéressés ne lui indiquent, à la majorité, la personne à laquelle il doit remettre ce dépôt. Ces documents doivent y être conservés pendant quinze ans à partir de la date du dépôt.

c) Les grandes étapes du processus de liquidation d'une SA à l'amiable :

- ⇒ L'opération de liquidation d'une SA devrait être précédée par l'acte de **dissolution** qui est pris par les autorités compétentes : **i)** Assemblée Générale Extraordinaire (*article 357 de la loi sur les SA*) ou **ii)** prononciation par la justice (*article 358*). La décision de dissolution est induite par une situation de sous-capitalisation des sociétés ou prise dans le cadre de plans de restructuration ou de réformes sectorielles ;
- ⇒ Une fois la dissolution est actée, la société est réputée en liquidation (*article 362 de la loi sur les SA*) et sa **dénomination sociale** est suivie par la mention « *société anonyme en liquidation* ». La 2^{ème} étape de la liquidation consiste à désigner un liquidateur qui sera chargé des modalités de gestion et de suivi de l'opération : **i)** réaliser l'actif, **ii)** apurer le passif et **iii)** Préparer les démarches de clôture de la liquidation ;
- ⇒ Dès la clôture de l'opération de liquidation de la société, et après avoir établi le rapport de clôture de la liquidation, le liquidateur est amené à déclarer **la radiation de société concernée du registre du commerce** pour mettre fin à son existence ;
- ⇒ Finalement et après avoir achevé avec succès toutes ces étapes, et en vertu des dispositions de l'article 368 de la loi sur les SA, les actionnaires sont convoqués en fin de liquidation pour statuer sur le compte définitif, sur le quitus de la gestion du liquidateur et la décharge de son mandat et pour **constater la clôture de la liquidation**.

Liquidation des Établissements Publics

La Constitution de 2011 stipule que la création des établissements publics est du domaine de la loi. De ce fait, leur liquidation devrait obéir au même principe (càd dissolutions prononcées par loi).

Ainsi, la loi de dissolution d'un établissement public fixe les modalités de sa liquidation et qui consiste en la définition des modalités de la réalisation de son actif et de son passif. Ces modalités s'inspirent dans une grande mesure des pratiques consacrées par le droit commun.

Le schéma le plus utilisé consiste en ce qui suit :

- La subrogation de l'État dans les droits et les obligations de l'établissement public ;
- Transfert du personnel en fonction des activités transférées à l'État et aux autres acteurs publics ;
- Transfert de l'actif de l'établissement public à l'État ;
- Réalisation des créances de l'établissement public ;
- Transfert des archives et des documents.

En termes de gouvernance et de gestion de l'opération de liquidation d'un établissement public, il est procédé généralement à la création d'une commission interministérielle pour la réalisation des actifs et des passifs.

Il convient de souligner, par ailleurs, que les entreprises publiques sous forme de SA créées par loi sont soumises aux mêmes modalités appliquées à la dissolution et la liquidation des établissements publics. Ainsi, la dissolution de cette entreprise ion de la SA est prononcée par une loi qui abroge celle de sa création et définit les modalités de sa liquidation.

Point n° 2 : Illustration d'une opération antérieure de restructuration : cas de l'OCE (Office de Commercialisation et d'Exportation)

Créé en 1965 par le décret royal n° 223-65 du 09/07/1965, l'Office de Commercialisation et d'Exportation (OCE) avait, entre autres, le monopole de l'exportation des produits agricoles et des industries alimentaires. Cependant et en 1986, le secteur des exportations a été libéralisé et en 1993, la loi n° 30-86 portant réorganisation de l'OCE a mis fin à son monopole en redéfinissant et limitant son champ d'intervention.

En 2005, un plan de restructuration a été lancé pour permettre à l'OCE de s'adapter à son nouveau contexte, ce qui impliquait la liquidation de ses filiales et participations. De même et en 2009, une étude a été réalisée pour son repositionnement stratégique. Toutefois, ces deux actions n'ont pas permis à l'OCE de réussir sa transition et de s'adapter à un environnement de plus en plus concurrentiel.

En 2015, les autorités publiques ont commandité un audit stratégique qui a conduit à la production d'un rapport sur les différents scénarios d'évolution possibles de l'Office, en recommandant, également, de dissoudre l'Office.

La loi n° 06-20 portant dissolution de l'OCE a été publiée au BO n° 6995 du 14/06/2021 et son décret d'application n° 2.21.6777 a été publié le 27/09/2021. Ce décret comporte des dispositions relatives à la dissolution de l'Office ainsi que les conditions de transfert de ses actifs à l'État.

La loi a énoncé, également, la liste des organismes publics auxquels le personnel et les contractuels de l'Office seront transférés.

Avant l'entrée en vigueur de la loi portant dissolution de l'OCE, une opération de départ volontaire a été ouverte au profit du personnel de l'Office qui souhaite adhérer à cette option.

Pendant la période de liquidation, les responsables et agents de l'Office chargés de la liquidation poursuivent leur travail conformément aux dispositions des statuts des salariés de l'Office. Les dépenses liées au fonctionnement de l'Office peuvent être engagées sur la base du budget prévisionnel approuvé

par le Conseil d'Administration de l'OCE. En effet, la personnalité morale des établissements publics dissous subsiste pour les besoins de la liquidation jusqu'à la clôture de celle-ci.

Par arrêté conjoint du Ministre de l'Industrie et du Commerce et de la Ministre de l'Economie et des Finances du 24 juillet 2023, il a été décidé le transfert en pleine propriété à l'État de la filiale de l'OCE dénommée « **Société de Commercialisation des Agrumes et Autres Fruits au Maroc (SOCAMAR)** ».

Dans le cas particulier de la liquidation de l'OCE, l'article 1er du décret n° 2-21-677 du 08/09/2021 portant application de la loi de dissolution de l'OCE n° 06-20 du 26/05/2021 a institué une commission chargée de la mise en œuvre des modalités de liquidation de l'OCE, comptant un représentant de :

- ▶ L'autorité gouvernementale chargée des finances ;
- ▶ L'autorité gouvernementale chargée de l'agriculture ;
- ▶ L'autorité gouvernementale chargée du commerce ;
- ▶ L'Office de Commercialisation et d'Exportation.

Les opérations de liquidation relatives à la mise en œuvre de la liquidation de l'OCE sont décrites par la Loi OCE laquelle indique que doivent être réalisés :

- ▶ Le transfert des actifs de l'office à l'État ;
- ▶ La gestion des créances des clients de l'office ;
- ▶ La subrogation de l'État dans les droits et obligations de l'office en liquidation ;
- ▶ Le transfert du personnel de l'office concerné ;
- ▶ Le transfert des archives et documents de l'office en liquidation.

La commission chargée de la mise en œuvre des modalités de la liquidation de l'OCE doit procéder à :

- ▶ La liquidation des créances et des dettes de l'OCE ainsi que celles pouvant naître durant la période de liquidation ;
- ▶ L'arrêt des archives et de tous les documents dont l'OCE dispose et qui seront transférés, selon le cas, à l'autorité gouvernementale chargée des finances ou à l'autorité gouvernementale chargée du commerce ;
- ▶ L'arrêt de l'ensemble des biens meubles et immeubles détenus par l'OCE et dont la propriété sera transférée à l'État ;
- ▶ L'arrêt de l'ensemble des participations détenues par l'OCE dont la propriété sera transférée à l'État.

Le Décret OCE indique également dans ses articles 3 et suivants les modalités de liquidation de l'OCE qui se présentent comme suit :

- ▶ Le maintien du règlement financier et comptable applicable à l'OCE durant la période de liquidation ;
- ▶ Le maintien de l'exercice des fonctions des responsables et des agents de l'OCE chargés de la liquidation de ce dernier durant la période de liquidation ;
- ▶ L'engagement des dépenses de fonctionnement de l'OCE, durant la période de liquidation, sur la base du budget prévisionnel de clôture approuvé par son conseil d'administration ;

- ▶ L'obligation de remise, par les responsables de l'OCE, aux membres de la Commission contre décharge, d'un état détaillé des créances de l'OCE et de ses dettes auquel seront jointes les pièces justificatives correspondantes, ainsi qu'un état détaillé des biens meubles et immeubles propriété de l'OCE et de la situation de ses comptes bancaires ;
- ▶ L'obligation pesant sur les responsables de l'OCE de communiquer toutes les informations et les données nécessaires à l'accomplissement de la mission de la Commission et de répondre à toutes les demandes d'explication présentées par celle-ci ;
- ▶ L'élaboration par la Commission, à la fin de l'opération de liquidation, d'un rapport qu'elle transmet, dans un délai maximum de 30 jours, au ministre chargé des finances et au ministre chargé du commerce ;
- ▶ Le prononcé par le ministre chargé des finances, sur la base du rapport précité, d'un ordre de recouvrement du surplus de la liquidation au profit de l'État.

S'agissant du personnel de l'OCE, une opération de transfert de ce personnel a été actée conformément au décret précité aux établissements et organismes suivants :

- ▶ L'Agence Marocaine de Développement des Investissement et des Exportations (AMDIE) ;
- ▶ L'Office Marocain de la Propriété Industrielle et Commerciale (OMPIC) ;
- ▶ L'Agence de Développement du Digital (ADD) ;
- ▶ L'Agence Nationale pour la Promotion de la Petite et Moyenne Entreprises (ANPME) ;
- ▶ L'Institut Supérieur de Commerce et d'Administration de l'Entreprise (ISCAE) ;
- ▶ Les Chambres de Commerce, d'Industrie et de Services ;
- ▶ L'Agence Marocaine pour l'Efficacité Energétique (AMEE) ;
- ▶ L'Institut Marocain de Normalisation (IMANOR).

Le transfert du personnel aux établissements susvisés a été fait dans un délai de 90 jours à la demande des concernés et après leur accord.

Ce transfert s'accompagne de la reprise de l'ensemble des droits et avantages dont le personnel de l'OCE a bénéficié et qui ne seront en aucun cas moins favorables que la situation statutaire ou contractuelle dont il jouissait avant l'opération de liquidation.

Point n° 3 : Types de restructurations qui impliquent une obligation de gestion sociale (liquidations ? privatisations ? transformation en SA ?...)

La loi-cadre n° 50-21 relative à la réforme des EEP a énuméré les opérations de restructuration concernant le secteur des EEP à mettre en œuvre en concertation avec les autorités gouvernementales de tutelle et les organismes concernés, dans le strict respect du principe de la protection des droits acquis. Ces opérations de restructuration peuvent concerner :

- ⇒ Les opérations de regroupement des établissements publics et de fusion des entreprises publiques : ce type d'opération ne porte pas de risque social. Au contraire, des aménagements du régime indemnitaire sont accordés à l'occasion de ce type d'opération (cas de l'ONEE) ;
- ⇒ Le transfert des EEP au secteur privé conformément à la législation et à la réglementation en vigueur : En général, ce type d'opération ne porte pas de risque social ;
- ⇒ La transformation des établissements publics exerçant une activité marchande en sociétés anonymes : ce type d'opération ne porte pas de risque social ;
- ⇒ La dissolution et la liquidation des EEP dont les missions et les activités sont devenues dépassées, ou exerçant des missions pouvant être exercées par le secteur privé, le cas échéant,

exerçant des missions proches ou identiques à celles exercées par les autorités gouvernementales de tutelle, ou ceux souffrant d'un déficit financier chronique, sauf lorsque des considérations liées à l'intérêt général justifient leur maintien ou dont le maintien ne se justifie plus : la structuration de ce type d'opérations est conduite dans un cadre de concertation exigeant l'adhésion des partenaires sociaux et sont orientées pour privilégier les alternatives évitant toute incidence sociale à travers de plans sociaux garantissant la reconversion et la réaffectation du personnel aux nouvelles entités héritant des activités objet de restructuration. Ainsi, toute opération de restructuration d'un EEP est assortie d'une panoplie de choix négociés avec les partenaires sociaux. Les employés ne désirant pas rompre leurs contrats de travail peuvent être redéployés dans une structure similaire appartenant au même secteur d'activité et placée sous la tutelle de l'autorité gouvernementale en charge du dossier (cas de l'OCE et de la SODEA-SOGETA).

Point n° 4 : Opportunités de participation et d'engagement du public dans le processus de réforme

Le décret n° 2-08-229 du 21/05/2009 a institué une procédure de publication par voie électronique sur le site web du SGG accessible au public, des projets de textes législatifs et réglementaires afin de donner la possibilité aux personnes intéressées d'émettre des commentaires à leur égard, sachant que la plupart des opérations de restructuration sont effectuées par voie législative et dont le contenu concerne, généralement, les domaines visés par le décret susvisé.

Cette procédure de publication par voie électronique des projets de textes législatifs et réglementaires sur le site web du SGG constitue un moyen efficace de favoriser la transparence, l'accès à l'information et la participation du public dans le processus décisionnel, ce qui est de nature à renforcer la légitimité et l'efficacité des réformes, notamment dans le cadre des opérations de restructuration des EEP.

ANNEXE 3 : Questionnaire E & S pour les points focaux DEPP/ ANGSPE

- a) **Comment le risque d'impacts environnementaux et/ou sociaux sera-t-il géré pendant la mise en œuvre ?**
- i. Le cadre juridique E&S existant au Maroc aborde-t-il la manière de gérer les impacts hérités ?
 - ii. La DEPP et l'Agence supervisent-elles les risques environnementaux et sociaux ?
 - iii. Existe-t-il un système de suivi des risques environnementaux et sociaux en place dans votre entité ? Des personnes sont-elles spécifiquement affectées à ces questions ?
 - iv. Les entreprises publiques de votre périmètre font-elles face à des problèmes d'impact environnemental ou social actuellement qui devront être résolus ? Quels sont les risques qui sont suivis ?
 - v. Les EEP disposent-elles d'un système de management environnemental et social ?
 - vi. Les aspects environnementaux et sociaux font-ils partie du système de reporting entre les EEP et l'Agence et DEPP ?
 - vii. Que ce soit le cas ou non, comment les impacts hérités seront-ils gérés dans le cadre des mutations à venir du portefeuille (transformation en SA, restructurations, liquidations etc.) ?
- b) **Quelles normes et/ou lignes directrices s'appliqueront aux entreprises publiques en matière de performance environnementale et sociale ?**
- i. Le cadre juridique E&S du Maroc prend-il en compte la performance environnementale et sociale des entreprises publiques ? Notamment en référence aux :
 - Codes de gouvernance
 - Contrats-cadres
 - Gestion de portefeuille
 - Système de Gestion E&S
 - Evaluation des activités des entreprises publiques
 - ii. Le MEF (avec la DEPP) et l'ANGSPE seraient-ils disposés à adopter les meilleures pratiques internationales/industrielles ? (Code de bonne conduite, mécanismes de prévention et de réponse au harcèlement, abus et exploitations sexuels...)
- c) **Quelles lignes directrices et quels systèmes les entreprises publiques appliqueront-elles pour le suivi et le reporting climatique ?**
- i. Existe-t-il un cadre juridique environnemental au Maroc avec des références spécifiques au changement climatique/au reporting climatique associé aux secteurs cibles proposés par les entreprises publiques ? Notamment :
 - L'énergie ;
 - Les infrastructures ;
 - Les transports.
 - ii. Quelles seront les lignes directrices que la DEPP et l'ANGSPE utiliseront pour que les entreprises publiques rendent compte de la décarbonisation (directrices pour mesurer et déclarer les émissions de gaz à effet de serre) ? (Par exemple Protocole sur les gaz à effet de serre (World Resources Institute) ou Conseil mondial des

entreprises pour le développement durable (WBCSD)).

d) Questions portant sur la liquidation et la transformation des EEP

- i. Quel est l'impact social des réformes sur les communautés et les régions où opéraient les EEP ? Des plans sont-ils prévus pour atténuer les effets négatifs et promouvoir un développement inclusif ?
- ii. Des mécanismes sont-ils en place pour assurer la transparence et la responsabilité dans le processus de réforme ?
- iii. Des mesures sont-elles prévues pour traiter les éventuelles inégalités sociales qui pourraient découler des réformes ?
- iv. Des opportunités de participation et d'engagement du public sont-elles prévues dans le processus de réforme ? Comment les préoccupations et les retours du public seront-ils pris en compte ?
- v. Quel est le processus de mobilisation des ressources humaines ? (Réaffectation, nouveau recrutement, mise à disposition...)
- vi. Quelles mesures sont prises pour renforcer les capacités et l'expertise au sein des organismes gouvernementaux chargés de superviser les réformes des EEP ? Comment assurer une gouvernance et une surveillance efficaces ?

e) Questions portant sur la réduction des effectifs

- i. Dans le cas des liquidations passées ; le processus de licenciement était-il conforme aux dispositions de tout accord collectif couvrant l'entreprise/le secteur ?
- ii. Quelles sont les exigences en matière de consultation avec les syndicats ou les représentants des employés concernant le licenciement et la réduction des effectifs ? Ont-elles été respectées ?
- iii. Quel est le délai de préavis accordé à chaque employé avant son licenciement ?
- iv. Existe-t-il des procédures d'agence étatique disponibles pour la résolution des litiges, y compris l'arbitrage, la conciliation et la médiation, en cas de conflits découlant du processus de licenciement ?
- v. Existe-t-il des règles ou des dispositions qui exigent un traitement préférentiel pour les employés licenciés en ce qui concerne les futures opportunités d'emploi ?

ANNEXE 4 : Compte rendu de l'atelier de consultation

Évaluation des systèmes environnementaux et sociaux
du Programme pour les résultats : XXXXXXXX
Rabat, XXX 2024

ANNEXE 7:Compte rendu Consultation publique

La Consultation publique s'est tenue le 8 mai au bureau de la banque. En amont de cette CP des invitations accompagnées du rapport de l'ESSA ont été envoyées aux parties prenantes dont la liste est ci-dessous :

1- Union Marocaine du Travail (UMT)

Tel : +212-22-300118

Fax : +212-22-307854

E-mail : umt.secretariatgeneral@gmail.com

2- Confédération Démocratique du Travail (CDT)

Tel : +212-22-994470/1-2

Fax : +212-22-994473

E-mail : cdtmaroccentre@gmail.com ; cdtinternationale@gmail.com

3- Fédération Démocratique du Travail (FDT)

Tel: +212-522446362

E-Mail:

4- Union Nationale du Travail au Maroc (U.N.T.M.)

E-mail: Adminutm@gmail.com

Tel: 05 37 26 35 45 / 05 37 73 25 38

5- Union Générale des Travailleurs du Maroc (UGTM)

Tel : +212-22-281788

Fax : +212-22-282144

E-mail : info@ugtm.ma

+212 61 42 07 44

6- Organisation nationale du travail

HAMMARI Saloua: shammari@iom.int

7- Association démocratique des femmes du Maroc

Tel : 0537 70 60 81 Fax : 0537-26-08-13

Email: association.adfm@gmail.com

8- Union Nationale des Femmes Marocaines

Tel: 0537631317

Email: Unfmcontact2@gmail.com

9- Association Marocaine des Droits Humains (AMDH)

Tél : (037) 73 09 61

Fax : (037) 73 88 51

Email : amdhl@mtds.com

10- Union de l'Action Féminine

Tél : (037) 70 09 64

Email :

11- L'Association Régionale de Développement Economique et Social (ARDES)

mail : h.mchaar1998@gmail.com | tel: +212 6 61 22 81 96 / +212 5 37 80 39 66

Ont pris part à cette réunion, les représentantes respectives de l'Association Démocratique des Droits des Femmes, et l'Association Régionale de Développement Economique et Social (ARDES).

Déroulement de la CP

La CP a débuté par un mot de bienvenue et d'introduction de la CP, suivi par une présentation de l'ANGSPE et de la DEPP et de leur rôle, suivies par une présentation du programme de financement, et des résultats de l'ESSA (Equipe BM).

La BM a rappelé la possibilité d'envoyer les commentaires, questions en retour sur le rapport par écrit. Le tableau ci-dessous récapitule les points discutés et les réponses données aux questions.

Nom du participant	Organisme	Question	Réponse
Aatifa TIMJERDINE	l'Association Démocratique des Femmes du Maroc	<p>Est-ce que le CESE est impliqué dans le programme (Présence et participation), et est ce qu'il a été consulté pour prise en compte de son avis dans l'évaluation.</p> <p>L'Inquiétude est en particulier par rapport aux droits socio-économiques des femmes, surtout que les statistiques et chiffres montrent une situation des femmes qui n'est pas satisfaisante (Taux d'emploi des femmes diplômée est de 38% contre 72% des hommes diplômées (dernier rapport du HCP)</p>	<p>Le CESE est un organisme indépendant qui n'intervient pas dans le programme, mais l'avis général du CESE est pris en considération à travers ses rapports, ses recommandations et changements induits par son avis.</p> <p>l'aspect genre est pris en compte dans le programme qui vise 30%, un taux plus ambitieux que la loi</p> <p>Les agences ont des Plans de Gestion E&S et Sociétal. Il est visé aussi que chaque EEP sera amené à développer des rapports ESG (Mixité, impacts E&S et sociétaux, indicateurs E&S, etc),</p> <p>Dans le cadre des programmes de réforme, il y a un Projet pilote pour la réalisation d'un Code de bonnes pratiques de gouvernance en concertation avec la CGEM et les commissions des entreprises</p>
		<p>Quelles sont les actions concrètes que al BM a mis en place ?</p>	<p>Les actions seront achevées et réalisées tout au long de la réalisation du programme sur 5 ans (responsabilité des agences d'exécution. Les Agences d'exécution s'approprient ces actions et sont appuyés par la BM (Programme de Formation et de Renforcement des capacités). Par ailleurs, les</p>

			<p>points focaux sont désignés en amont.</p> <p>Il a été aussi précisé que la CP se fait en amont des négociations et donc les actions sont au stade proposition</p>
Maïva MOUTOMBO	ARDES	<p>L'association a un rôle d'appuyer les jeunes et les femmes dans le marché de l'emploi à travers les formations et l'insertion, et le souci est de ne pas pouvoir assurer l'égalité H/F, ainsi que d'installer une discrimination dans les promotions et la réintégration</p>	<p>Précision apportée par la DEPP que le taux prévu de représentation des femmes est de 30% au-delà des prévisions de la loi</p>
Kimberly VILLAR	BM	<p>Propositions de recevoir des suggestions par rapport à la prise en compte de l'aspect genre surtout pour les femmes qui seront impactées par le programme, et mesures pour la gestion des plaintes et actions d'atténuation de risque social. Ces propositions peuvent être prises en compte dans le Plan de développement social.</p>	<p>Les associations ont proposé d'envoyer leurs commentaires suggestions et propositions à 2 niveaux : l'intégration et effets et impacts. Des documents concernant des rapports, études et des notes d'analyse de certains programmes sur lesquels ces associations travaillent seront communiquées à la Banque</p> <p>La Banque attend l'avis non seulement sur les lacunes mais sur les améliorations et mesures pour atténuer les impacts et transversaliser l'aspect genre dans les plans sociaux</p>

ANNEXE 5 : Fiches de screening/suivi ES et PGES des sous-projets 1

Fiche de diagnostic simplifié concernant la liste d'exclusion des projets

Éligibilité environnementale et sociale		
Questions	Réponses	
Le projet va-t-il :	Oui	Non
1. Occasionner une acquisition de terrain, des pertes d'usages ou de moyens de subsistance tirés de manière formelle ou informelle des terres qu'il va utiliser ?		
2. Produire des volumes importants de polluants solides ou liquides (supérieurs aux capacités des installations de la commune) ou gazeux nécessitant la réalisation d'installations de traitement spécifique au projet (par exemple, des installations de traitement des eaux usées, de stockage ou d'élimination de déchets solides) ?		
3. Générer des déversements de déchets liquides ou solides en continu dans le milieu naturel (par exemple en cas d'absence d'infrastructure existante de traitement) ?		
4. Affecter les écosystèmes terrestres ou aquatiques, la flore ou la faune protégées (zones protégées, forêts, habitat fragile, espèces menacées) ou abritant des sites historiques ou culturels, archéologiques classés?		
5. Provoquer des changements dans le système hydrologique (Déviation des canaux, Oued, modification des débits, ensablement, débordement, ...) ?		
6. Comprendre la création de stations d'épuration des eaux usées, d'abattoirs, de décharges ?		
7. Nécessiter une activité de construction dans des zones vulnérables aux catastrophes naturelles ou aux conditions météorologiques adverses ?		

Si la réponse est positive à l'une ou plusieurs questions ci-dessus (1 à 7), le sous-projet est exclu du financement du Programme.

Si toutes les réponses sont négatives, le projet est admissible au financement ; passer à la vérification des critères d'inclusion du projet à l'évaluation environnementale et sociale (Liste de vérification/screening ci-après).

Identification et catégorisation des risques				
Questions	Réponses			
Le projet va-t-il :		Risque faible	Risque modéré	Risque substantiel
8. Interrompre ou limiter l'accès de populations riveraines à des ressources naturelles terrestres ou marines et affecter leurs moyens de subsistance ?				
9. Générer des nuisances et des perturbations fréquentes aux riverains, aux usagers (Poussières, bruits, difficultés				

¹ Cette fiche constitue les éléments de détermination ou critères des sous-projets qui doivent être sur la liste d'exclusion.

Identification et catégorisation des risques				
Questions	Réponses			
d'accès aux logements, déviation de la circulation, déplacement des réseaux existants, coupure d'eau, d'électricité, etc.) ?				
10. Impacter la santé et la sécurité des populations ou des travailleurs, y compris dans la phase de construction ou d'exploitation ?				
11. Provoquer la dégradation des espaces verts, l'arrachage d'arbres, le colmatage des conduites des ouvrages de drainage existants ?				
12. Générer des déversements accidentels ou occasionnels de déchets solides ou liquides dans le milieu naturel (par exemple, trop plein d'une station de pompage des eaux usées, déchets de chantier...) ?				
13. Nécessiter la modification des logements (par exemple, surélévation de la côte zéro pour permettre le raccordement des eaux usées ou pour éviter le retour des eaux et l'inondation) ?				
14. Nécessiter la création d'un réseau de drainage enterré et/ou un réseau d'assainissement ?				
15. Comprendre un réseau d'irrigation des espaces verts par les eaux usées traitées ?				

Si la réponse est « risque modéré ou substantiel », le projet doit faire l'objet d'une EIES/PGES dont les TdR seront en fonction de la gravité et la nature des risques et ces TdR seront validés par la Banque comme ça sera le cas pour l'EIES/PGES.

Si la réponse est « risque faible » à une ou plusieurs questions ci-dessus (8 à 15), le projet doit faire l'objet d'une notice d'impact environnemental incluant les mesures de prévention et d'atténuation des risques identifiés (information, consultation des populations, séquençage et aménagement des travaux, signalétique, mesures de compensation et/ou d'assistance des personnes affectées, au préalable du lancement des travaux).

Si toutes les réponses sont « négatives », la notice d'impact n'est pas requise dans ce cas et il suffit d'inclure les conditions de gestion environnementale et sociale des activités de construction dans le DAO et le marché travaux.

Fiche de suivi Environnemental et Social

Titre du sous projet :

Maîtrise d'ouvrage du sous-projet :

Zone d'implantation du sous projet :

Nature des infrastructures

Risques identifiés

- Sociaux
- Environnementaux

Mesures d'atténuation

- Des risques sociaux
- Des risques environnementaux

Plan de mise en œuvre des mesures d'atténuation :

- Détails techniques sur chaque mesure d'atténuation
- Responsabilité
- Echancier
- Budget

Modalités de Suivi :

- Vérification des documents, fiches
- Visites sur site

Résultats :

- Analyse du Degré de Conformité avec le GTES
- Mesures correctrices si besoin avec leur échancier

Date :

ANNEXE 6: Cadre institutionnel national de gestion environnementale

Le Conseil National de l'Environnement est une instance de concertation, de coordination et de proposition. Il veille à l'intégration des préoccupations environnementales dans le processus de développement économique et social en vue de réaliser les objectifs du développement durable et examine les études et les textes législatifs et réglementaires. Il y a aussi un conseil de l'environnement au niveau de chaque Wilaya ou à défaut de chaque province (créé par le Décret n°2-93-1011 du 18 Chaâbane 1415 / 20 Janvier 1995) relatif à la réorganisation des organismes chargés de la protection et de l'amélioration de l'environnement). Les différents départements ministériels soumettent au CNE pour avis, toutes les études et projets de textes législatifs et réglementaires touchant l'environnement, ainsi que les projets et programmes de développement de grande envergure et susceptibles d'avoir des répercussions sur l'environnement. Le CNE dispose d'un délai de trois mois pour donner les avis précédemment prévus. Les responsabilités du CNE sont les suivantes:

- Provoquer les études à réaliser par les différents ministères et organismes ;
- Étudier et proposer au gouvernement tous les moyens susceptibles de contribuer à la protection et à l'amélioration de l'environnement ;
- Proposer l'élaboration des textes législatifs et réglementaires adéquats ;
- Assurer le suivi et la coordination de la recherche en matière d'environnement et contribuer à son développement ;
- Assurer la diffusion de toute information relative à l'environnement ;
- Veiller à l'information et à la sensibilisation de la population et promouvoir la participation de celle-ci, notamment par la création d'associations ;
- Donner les directives nécessaires à l'orientation de l'activité des conseils créés au niveau des régions, des wilayas et des provinces ;
- Assurer les études concernant les conventions internationales relatives aux problèmes d'environnement et leurs incidences au niveau national et assurer la diffusion des informations relatives à ces conventions auprès des différents secteurs de l'économie nationale.

- Au niveau régional, les Conseils Régionaux de l'Environnement ont pour mission, de promouvoir toute action susceptible de contribuer à la protection et à l'amélioration de l'environnement au niveau régional. Ils comprennent cinq commissions qui sont identiques à celles du Conseil National de l'Environnement.

Observatoire National de l'Environnement (ONEM)

- Comme son nom l'indique, cet organisme observe et suit l'État de l'environnement au Maroc. Il est chargé de:
 - Collecter auprès des institutions nationales et organismes spécialisés, les données et les indicateurs liées à l'environnement et au développement durable ;
 - Traiter les données et informations environnementales en vue d'élaborer les outils d'aide à la décision ;
 - Initier et réaliser les études et enquêtes spécifiques à l'environnement en relation avec le développement durable ;
 - Publier et diffuser de l'information environnementale ;
 - Promouvoir les programmes d'échanges de données et de partenariat (national, régional et international);
 - Contribuer à l'élaboration de la stratégie nationale du développement durable.

Observatoires Régionaux de l'Environnement et du Développement Durable (OREDED)

- Dans la continuité de la démarche qui a été suivie par l'ONEM, la mise en place d'Observatoires Régionaux de l'Environnement et du Développement Durable vient renforcer, sur le terrain, la vision du Département de l'Environnement. Celle-ci s'appuie sur le partenariat, fédérant les pouvoirs publics au niveau régional, les Collectivités Locales, les opérateurs économiques, les institutions de recherche et les ONG, en vue de créer un espace régional d'échange et de coopération, permettant de connaître l'environnement régional, ses atouts et ses problématiques pour mieux le préserver dans une approche du développement de la région.

Communes

- L'article 100 de la loi organique n° 113-14 relative aux communes attribue aux présidents des conseils des communes l'exercice de la police administrative, par voie d'arrêtés réglementaires et de mesures de police individuelles, portant autorisation, injonction ou interdiction, dans les domaines de l'hygiène, la salubrité, la tranquillité publique et la sûreté des passages. Parmi ses attributions qui peuvent être rattachées à la gestion de l'environnement, le président du conseil de la commune :
 - Veille au respect des conditions d'hygiène des habitations et de la voirie, à l'assainissement des égouts et à la répression de l'entreposage d'ordures en milieu habité et à leur élimination ;
 - Contribue à la sauvegarde et à la protection des sites naturels et du patrimoine historique et culturel en prenant les mesures nécessaires à cet effet conformément aux lois et règlements en vigueur ;
 - Délivre les autorisations d'exploitation des établissements insalubres, incommodes ou dangereux relevant de ses attributions et en assure le contrôle conformément aux lois et règlements en vigueur ;
 - Organise et participe au contrôle des activités commerciales, artisanales et industrielles non réglementées susceptibles de porter atteinte à l'hygiène, la salubrité, la sûreté des passages et la tranquillité publique ou néfastes pour l'environnement ;
 - Contrôle les magasins de droguistes, épiciers, coiffeurs, parfumeurs, et généralement tous les lieux où peuvent être fabriqués, entreposés ou mis en vente des produits dangereux ;
 - Prend les mesures nécessaires à la sûreté des passages dans les voies à usage public, à leur nettoyage, éclairage et enlèvement des encombrements, à la démolition ou réparation des édifices menaçant ruine, à l'interdiction d'exposer aux fenêtres et autres parties des édifices ou de jeter sur la voie publique tous les objets dont le jet peut être dangereux pour les passants ou causer des exhalations nuisibles ;
 - Veille à la salubrité des cours d'eau et de l'eau potable et assure la protection et le contrôle des points d'eau destinés à la consommation publique et des eaux de baignade ;
 - Prend les mesures nécessaires pour prévenir ou lutter contre les maladies endémiques ou dangereuses, conformément aux lois et règlements en vigueur ;
 - Organise l'exploitation des carrières dans la limite des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et veille à l'application de la législation et la réglementation dans ce domaine.

