

Le tissu économique marocain est affecté annuellement par plus d'un millier de conflits collectifs du travail, qui engendrent quelque 250 mouvements de grève et plus de 300.000 journées de travail perdues.

Les effets préjudiciables de ces mouvements de grève (perturbation des services publics, manques à gagner pour les entreprises, baisse de l'attractivité de l'investissement étranger ...) amènent les acteurs économiques et sociaux à mettre en place des mécanismes de prévention et de résolution de conflits collectifs du travail.

Parmi ces mécanismes figure la médiation, processus amiable et volontaire, où les parties font appel à un médiateur pour rapprocher leurs points de vue et aplanir les difficultés rencontrées, dans le but de prévenir un conflit latent (médiation pré-conflit) ou de trouver une solution consensuelle lorsque le conflit est déjà déclenché (médiation post-conflit).

La médiation sociale a pour finalité première de développer des relations professionnelles basées sur le dialogue, dans un cadre structuré, où des solutions mutuellement bénéfiques sont co-construites par les parties, avec l'aide du médiateur. Elle vise aussi à retisser des liens sociaux souvent altérés, voire brisés par les conflits.

- Quelle place occupe aujourd'hui la médiation dans le monde du travail au Maroc ? Dans quelle mesure la démarche de médiation est-elle connue et utilisée par les partenaires sociaux dans notre pays ? Quels sont les motivations et les freins au recours à ce dispositif de résolution alternative des conflits ?
- Quelles différences, en matière de résolution de conflits collectifs du travail, entre médiation, conciliation et arbitrage ? Quel intérêt de recourir à l'une de ces trois démarches plutôt qu'à une autre ?
- Quelles sont la portée et les limites du rôle du médiateur ?
- Quelle est la portée juridique du protocole d'accord issu de la médiation ? A-t-elle force exécutoire au même titre que l'accord de conciliation et la décision d'arbitrage prévus par le Code du Travail ?
- Quel bilan peut-on dresser aujourd'hui des conventions de médiation sociale conclues entre la CGEM et les principales centrales syndicales ?
- Quelles actions faut-il mener pour que la médiation puisse jouer pleinement son rôle de facilitation du dialogue social et s'imposer comme mode alternatif de règlement de conflits du travail au Maroc ?
- Quels enseignements tirer des expériences des pays ayant une longue tradition de médiation dans les conflits du travail (Allemagne, Danemark, Etats-Unis ...) ?



L'Association Nationale des Gestionnaires et Formateurs des Ressources Humaines (A.G.E.F) et la Confédération Générale des Entreprises du Maroc (CGEM) organisent, en partenariat avec la Fondation Konrad Adenauer (KAS), un dîner – Débat autour du thème :

La médiation, outil de prévention et de résolution des conflits collectifs du travail

Le mardi 25 novembre 2014 à 19h00
Kenzi Tower Hotel (Casablanca - Twin Center)

Allocution d'ouverture :



M. Abdeslam Seddiki, Ministre de l'Emploi et des Affaires Sociales

Intervenants :



M. Ahmed Bouharrou, Directeur du Travail au sein du Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales.



M. Franck Dautria, Président de la Commission Médiation à la Chambre Française de Commerce et d'Industrie du Maroc.



M. Mohamed El Korri, Universitaire.



M. Miloudi Moukharik, Secrétaire Général de l'Union Marocaine du Travail (UMT)



M. Eric Oechslin, Senior Specialist Employer Activities - Bureau International du Travail (BIT)



M. Hicham Zouanat, Vice-Président de la Commission Emploi et Relations sociales à la CGEM



Modérateur : **M. Jamal Belahrach**, Président de la Commission Emploi et Relations Sociales à la CGEM.

Renseignements et inscriptions : Mme Zineb Decima
Tél. 05.22.98.58.39 – e-mail : decimaz@gmail.com