

CONFEDERATION SYNDICALE INTERNATIONALE

**LE MAROC ET LES NORMES FONDAMENTALES DU
TRAVAIL RECONNUES A L'ECHELON INTERNATIONAL**

**RAPPORT EN PREVISION DE L'EXAMEN PAR LE CONSEIL GENERAL DE
L'OMC DES POLITIQUES COMMERCIALES DU MAROC**
(Genève, 24 - 26 Juin 2009)

ABREGE

Le Maroc a ratifié sept des huit normes fondamentales du travail de l'OIT. Toutefois, dans chaque domaine, le Maroc doit, dans la législation comme dans la pratique adopter des mesures pour satisfaire aux engagements auxquels il a souscrit à Singapour, à Genève et à Doha dans les Déclarations ministérielles de l'OMC au cours de la période 1996-2001, et dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail adoptée en juin 1998.

Le Maroc a ratifié la Convention 98 sur le droit à la négociation collective mais n'a pas ratifié la Convention 87 sur la liberté syndicale. Certaines catégories de travailleurs n'ont pas le droit de former des syndicats comme les magistrats, les travailleurs domestiques ou agricoles. Bien que les autorités se soient montrées plus tolérantes et que les actions de protestation des travailleurs aient pu se dérouler plus aisément qu'en 2007, les syndicats continuent d'être harcelés. La croissance rapide de la sous-traitance et de l'emploi temporaire rend la syndicalisation difficile alors que ces phénomènes s'accompagnent souvent d'une dégradation des conditions de travail.

Le Maroc a ratifié les Convention de l'OIT sur le principe de non-discrimination. Malgré les efforts déployés par le gouvernement, dans la pratique, les femmes sont victimes de nombreux abus. Un actif sur quatre est une femme et leurs salaires sont d'un tiers inférieur à celui des hommes. Le taux d'analphabétisme est pratiquement deux fois plus élevé parmi les femmes que les hommes. Enfin les femmes sont surreprésentées dans les secteurs où les conditions de travail sont les plus précaires tels que l'agriculture, le travail domestique, le textile ou encore l'économie informelle.

Le Maroc a ratifié les Conventions relatives au travail des enfants. Cependant, selon les syndicats environ 600 000 enfants travaillent au Maroc. Les efforts du gouvernement sont bienvenus mais restent trop modestes au vue de l'étendue et de la gravité du problème. Les sanctions appliquées pour infraction aux lois relatives au travail des enfants ne sont pas suffisamment dissuasives.

Le Maroc a ratifié les Conventions relatives au travail forcé. Cependant la législation Marocaine n'est pas en conformité avec les Conventions. Les sanctions appliquées en cas de violations des lois relatives au travail forcé ne sont pas suffisamment dissuasives. Dans la pratique le cas des travailleurs domestiques, souvent des filles âgées de moins de 18 ans, peut parfois s'apparenter à du travail forcé. Des rapports affirment la présence de trafic d'être humains dans le pays y compris d'enfants.

LE MAROC ET LES NORMES FONDAMENTALES DU TRAVAIL, RECONNUES À L'ÉCHELON INTERNATIONAL

Introduction

Ce rapport sur le respect par le Maroc des normes fondamentales du travail reconnues à l'échelon international s'inscrit dans une série de rapports produits par la CSI conformément à la Déclaration ministérielle adoptée lors de la première Conférence ministérielle de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) (Singapour, 9-13 décembre 1996) et ratifiée lors de la deuxième Conférence ministérielle de l'OMC (Genève, 18-20 mai 1998) dans laquelle les ministres déclaraient: "Nous renouvelons notre engagement envers le respect des normes fondamentales du travail reconnues à l'échelon international". La quatrième Conférence ministérielle (Doha, 9-14 novembre 2001) a réitéré cet engagement. Ces normes ont été à nouveau défendues dans la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par les 174 pays membres de l'OIT lors de la Conférence internationale du travail de juin 1998.

Trois confédérations syndicales dans le pays sont affiliées à la CSI: l'Union Générale des Travailleurs du Maroc (UGTM), l'Union Marocaine du Travail (UMT) et la Confédération Démocratique du Travail (CDT).

I. Liberté syndicale et droit de négociation collective

Le Maroc n'a pas ratifié la Convention N° 87 (1948) de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Il a ratifié la Convention N° 98 (1949) de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective en 1957.

Les travailleurs du Maroc sont libres de constituer un syndicat ou d'y adhérer sans autorisation préalable, mais ils doivent suivre des procédures administratives fastidieuses. Les membres de la magistrature n'ont pas le droit de former des syndicats, et les travailleurs domestiques et agricoles ne sont pas couverts par le Code du travail, ce qui les prive du droit de former des syndicats.

Le droit des organisations à élire librement leurs représentants est réduit par l'obligation pour les responsables syndicaux d'être de nationalité marocaine.

Le Code du travail élaboré en 2003 en vue de moderniser les relations du travail et de rendre l'industrie marocaine plus attrayante pour les investisseurs étrangers a pour leitmotiv « la flexibilité ». Il inclut des dispositions visant à mettre la législation en conformité avec les conventions de l'OIT, telles que celles sur la maternité et sur l'âge minimum d'emploi. Les syndicats se plaignent toutefois du fait qu'il rend également plus facile pour les entreprises de recruter du personnel temporaire qu'il est difficile de pouvoir organiser en syndicats.

Le Code du travail interdit spécifiquement aux employeurs de licencier des travailleurs qui auraient participé à une action légitime de syndicalisation, et les tribunaux ont le pouvoir de réintégrer des travailleurs licenciés arbitrairement tout comme celui d'obliger les employeurs à payer des indemnités et les arriérés de salaire.

Le Code du travail reconnaît le droit à la négociation collective, mais celle-ci ne peut être menée que par l'organisation syndicale « la plus représentative », c'est-à-dire incluant au moins 35% du nombre total des délégués des employés élus au niveau d'une entreprise ou d'un établissement. La loi ne stipule pas clairement si certaines catégories de fonctionnaires (enseignants, responsables des prisons, gardiens de phares, employés des eaux et forêts) jouissent des droits de négociation collective.

La Constitution garantit le droit de grève, avec toutefois certaines restrictions. Les fonctionnaires sont passibles de sanctions s'ils prennent part à des débrayages ou à des actes collectifs d'insubordination.

À la suite d'un arrêt rendu par un tribunal, les sit-in sont interdits et les employeurs ont le droit de suspendre pendant sept jours tout travailleur qui empêcherait les non-grévistes de se rendre au travail. Une récidive au cours de l'année peut entraîner une suspension de 15 jours.

En vertu du Code du travail, les employeurs ont le droit de poursuivre en justice tout gréviste qui effectue un sit-in, qui porte atteinte à la propriété de l'entreprise ou qui organise activement des piquets de grève. Le gouvernement a le pouvoir de faire cesser des manifestations dans des lieux publics qui se tiennent sans autorisation gouvernementale et il peut empêcher l'occupation des usines.

Alors que 2007 avait été marqué par un très grand nombre d'incidents et de violences policières lors de manifestations de travailleurs, en 2008 les syndicats ont généralement pu organiser plus facilement des marches et d'autres actions de protestation. Cependant le harcèlement persiste :

- Dès le lendemain de sa création le 8 février 2008, le Syndicat des contrôleurs aériens de l'aéroport de Casablanca affilié à la Confédération démocratique du travail (CDT) a été soumis à toutes sortes de brimades. Le 9 février, l'un de ses membres a été muté de son poste de contrôleur aérien à un poste de bibliothécaire. Après avoir marqué leur solidarité avec la grève nationale de la CDT du 21 mai, cinq autres militants du syndicat ont été mutés dans des aéroports régionaux pour des fonctions qui les empêchent de bénéficier des mêmes avantages salariaux qu'à Casablanca. Après une réunion générale des adhérents et l'élection d'un bureau exécutif élargi, ses membres ont été privés du droit de prester des heures supplémentaires. Tous les adhérents se sont vu imposer une nouvelle procédure orale de validation de leurs qualifications pour travailler dans les aéroports régionaux. En octobre, la licence de vol d'un membre du comité exécutif, n'a pas été renouvelée en raison de « tergiversations » de l'administration aéroportuaire. Le 17 novembre, à l'issue d'une rencontre entre des représentants des syndicats et de la direction de l'Office national des aéroports (ONDA), celle-ci a accepté de permettre aux travailleurs mutés de retrouver leur poste à Casablanca et de lever les obstacles administratifs liés à l'obtention des licences. Mais les semaines suivantes, le harcèlement antisyndical a repris de plus belle, l'ONDA allant même jusqu'à remettre en question l'existence du syndicat, dans la mesure où plusieurs de ses membres avaient été mutés dans d'autres aéroports. Fin 2008, le syndicat a dénoncé la persistance de ce harcèlement.

- Fin février 2008, la direction du groupe de production maraîchère Soprofel a muté et licencié plusieurs syndicalistes de la Fédération nationale du secteur agricole (affiliée à l'UMT) en représailles à la grève organisée quelques jours plus tôt dans sept exploitations agricoles employant 800 ouvriers et ouvrières. Ceci faisait suite à des sit-in organisés par les employés face au refus de l'employeur d'entamer un dialogue social. Des représentants du personnel avaient déjà été mutés en 2007. Selon l'UMT, plus de 70.000

personnes dont près de trois quarts de femmes travaillent dans cette région de cultures du sud du Maroc et 15.000 à peine seraient déclarées. Tolérés dans certaines exploitations, les syndicats ne parviennent toutefois pas à y conclure de conventions collectives. L'exploitation intensive des nappes phréatiques dans une région déjà semi-aride pousse les compagnies à changer régulièrement de zone, abandonnant les travailleurs à leur sort, et à ouvrir de nouvelles exploitations en engageant de nouveaux ouvriers agricoles. L'UMT est également intervenue tout au long de l'année pour prêter assistance à des organisations de paysans à Aoulouz dans le sud du pays protestant contre la corruption des autorités locales et d'une soi-disant association d'agriculteurs imposée par l'administration depuis la construction d'un barrage ayant asséché leurs terres. L'UMT est parvenue à obtenir la dissolution de cette association. Fin 2008, après plusieurs actions de protestation et encore toutes sortes d'intimidations, les syndicats paysans ont enfin obtenu de pouvoir faire entendre leurs droits.

- Lors de la Conférence internationale du travail, la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC) a vivement critiqué l'attitude des autorités marocaines qui, dans le dossier Dihanex, ont condamné des travailleurs en utilisant les dispositions du Code pénal relatives à « la liberté du travail ». Le 15 novembre 2007, des ouvriers et des ouvrières de l'usine Dihanex avaient été tabassés par la police. Ils tentaient d'empêcher l'employeur de cette entreprise en liquidation de déménager illégalement les machines et outils de travail qui devaient faire l'objet d'une vente publique. Trois responsables syndicaux, avaient été appréhendés par les policiers, alors qu'ils essayaient de porter plainte. Le 21 novembre, ils ont été condamnés à un an de prison ferme en vertu de l'article 288 du Code pénal. La société Dihanex avait fermé en mars 2007 après des mois de vains efforts du syndicat et du ministère du Travail pour tenter de remédier aux nombreuses atteintes aux droits des travailleurs. Au moment de la fermeture, l'employeur devait jusqu'à deux ans d'arriérés de salaire.

Les zones franches commencent à se développer, notamment dans le port de Tanger et à Casablanca. Ce sont souvent de petites unités de production (dans le textile ou l'agroalimentaire) qui ne déclarent pas leurs employés et les paient au dessous du salaire minimum. La sous-traitance commence à devenir monnaie courante, ce qui rend la syndicalisation particulièrement difficile.

Conclusion :

Certaines catégories de travailleurs n'ont pas le droit de former des syndicats comme les magistrats, les travailleurs domestiques ou agricoles. Bien que les autorités se soient montrées plus tolérantes et que les actions de protestation des travailleurs aient pu se dérouler plus aisément qu'en 2007, les syndicats continuent d'être harcelés. La croissance rapide de la sous-traitance et de l'emploi temporaire rend la syndicalisation difficile alors que ces phénomènes s'accompagnent souvent d'une dégradation des conditions de travail.

II. Discrimination et égalité de rémunération

En 1979, le Maroc a ratifié la Convention N° 100 (1951) de l'OIT sur l'égalité de rémunération et en 1963 la Convention N° 111 de l'OIT (1958) concernant la discrimination dans l'emploi et la profession.

L'Article 346 du Code du travail établit le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Les inspecteurs du travail sont légalement appelés à veiller au respect du principe de l'égalité de rémunération et à encourager les partenaires sociaux à appliquer ce principe aux fins de fixer la rémunération.

En 2006, le gouvernement a adopté une Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité entre les sexes qui vise à intégrer le principe d'égalité entre hommes et femmes dans les politiques et les programmes de développement. L'accès égal des hommes et des femmes au marché du travail est un objectif explicite de la stratégie.

Il est important de noter que la stratégie insiste également sur la nécessité de lutter contre des stéréotypes et des préjugés sexistes de façon à faire évoluer les mentalités et les attitudes. En effet dans la pratique ces stéréotypes sont encore très présents et expliquent dans une large mesure les discriminations dont les femmes sont victimes en matière d'emploi.

Dans la pratique, la situation de l'emploi des femmes reste préoccupante. Le taux d'activité économique des femmes a diminué pour passer de 28% en 2004 à 25% en 2005, alors que celui des hommes a diminué de 77% à 76,5% ces mêmes années. Les femmes sont plus touchées par le chômage et une majorité d'entre elles travaillent dans l'économie informelle, donc sans protection contre la discrimination et l'exploitation.

Le Haut Commissariat au plan marocain parle d'un "*déséquilibre patent*" entre hommes et femmes sur le marché du travail marocain, et souligne qu'"*un actif sur quatre seulement est une femme et que le salaire de l'homme est d'un tiers supérieur à celui de la femme*".

Ainsi de sérieuses discriminations existent tant dans le secteur privé que public.

Dans la fonction publique, les statistiques fournies par le gouvernement pour 2004 indiquent que 35,2% des fonctionnaires sont des femmes, alors qu'elles étaient 34,3% en 2002. Selon les syndicats, les femmes salariées de la fonction publique sont confinées en bas de la hiérarchie. Elles sont en outre très majoritairement concentrées dans les activités perçues comme le prolongement du rôle qui leur est dévolu dans la vie privée, à savoir la santé, l'enseignement et les services. De plus elles sont souvent affectées dans des zones reculées, ce qui les oblige parfois à refuser ces postes.

Dans le secteur privé, les femmes sont confinées dans les postes qui demandent peu de qualifications, comme le textile ou l'agro-alimentaire. Ceci traduit la réalité de l'analphabétisme qui touche plus gravement les femmes puisque environ 60% des femmes sont analphabètes contre 35% des hommes.

Les syndicats dénoncent le travail non reconnu ou invisible de beaucoup de femmes, ainsi que le processus de féminisation de la pauvreté. Les femmes travaillant dans le secteur agricole ou domestique ont des conditions de travail extrêmement dures pour une rémunération qui ne leur permet pas de sortir de la pauvreté. Selon les syndicats, c'est dans ces secteurs que les conditions et les discriminations sont souvent les pires. Beaucoup de travailleuses ne sont pas déclarées à la sécurité sociale. Le harcèlement sexuel y est considéré comme normal. Elles travaillent sous la menace permanente d'être renvoyées.

De nombreuses violations se situent également dans le secteur des textiles et de l'habillement. Les femmes qui constituent 71% des ouvriers de ces secteurs sont particulièrement touchées par la précarité de l'emploi, la discrimination salariale, l'accès limité à la formation continue, les longues heures de travail et les conditions de travail médiocres. Le nouveau droit du travail dans ce secteur est entré en vigueur en juillet 2004, mais selon les syndicats de gros problèmes d'application subsistent.

Enfin dans la pratique, certaines discriminations ont été dénoncées concernant les membres berbères (Amazigh) de la population en matière d'égalité des chances dans l'emploi et le travail.

Conclusion :

Malgré les efforts déployés par le gouvernement afin de mettre en œuvre le principe de non-discrimination, dans la pratique, les femmes sont victimes de nombreux abus. Un actif sur quatre est une femme et leurs salaires sont d'un tiers inférieur à celui des hommes. Le taux d'analphabétisme est pratiquement deux fois plus élevé parmi les femmes que les hommes. Enfin les femmes sont surreprésentées dans les secteurs où les conditions de travail sont les plus précaires tels que l'agriculture, le travail domestique, le textile ou encore l'économie informelle. Le gouvernement doit accroître ses efforts et son budget afin de réduire considérablement les stéréotypes sexistes encore très présents dans la société.

III. Travail des enfants

En 2000 le Maroc a ratifié la Convention N° 138 (1973) de l'OIT sur l'âge minimum d'accès à l'emploi et en 2001 la Convention N° 182 (1999) sur les pires formes de travail des enfants.

La loi protège les enfants de l'exploitation sur le lieu de travail. Cependant cette loi n'est mise en œuvre que dans certains secteurs de l'économie et ne couvre pas, par exemple, les enfants travaillant pour leur propre compte ou les employés domestiques.

Les lois du travail fixent l'âge minimum d'accès à l'emploi à 15 ans. Les enfants entre 15 et 16 ans ne peuvent travailler plus de 10 heures par jour incluant une heure de pause. Le travail de nuit leur est interdit. Les enfants âgés de moins de 18 ans ne peuvent pas travailler dans les carrières, les mines ou tout autre emploi jugé dangereux par le gouvernement.

De source syndicale, 600.000 enfants marocains travaillent alors qu'ils devraient se trouver sur les bancs de l'école. Un chiffre impressionnant à mettre en parallèle avec les 800.000 autres enfants qui ne fréquentent pas l'école, sans toutefois travailler.

Cependant le rapport de l'OIT «Comprendre le travail des enfants au Maroc» publié en mars 2003 a recensé environ 372 000 enfants âgés de 7 à 14 ans, soit 7% du groupe de référence, dans cette situation. Pour les 12-14 ans, la proportion d'enfants économiquement actifs était de 18%. Selon cette étude, les enfants travailleurs se situaient à 87% en milieu rural, où ils travaillaient principalement dans l'agriculture. En milieu urbain, les enfants étaient employés dans les secteurs du textile, du commerce ou de la petite réparation. Un bon nombre d'entre eux, majoritairement des filles, étaient des travailleurs domestiques. La

durée moyenne du travail de ces enfants était de 45 heures par semaine, avec de fortes variations selon le secteur économique considéré.

Des mesures permettant de limiter le travail des enfants y compris dans ses pires formes sont prises par le gouvernement. Le Plan d'action national pour l'enfance (PANE) pour la décennie 2006-2016 contient d'importantes mesures.

Cependant, dans la pratique le travail des enfants reste un problème considérable. Ceci a été constaté par la Commission d'Experts de l'OIT sur l'Application des Conventions et Recommandations (CEACR) pour qui en 2008 « *l'application de la législation sur le travail des enfants demeure difficile* ».

La Commission CEACR note en particulier que les sanctions prévues par les articles 150 et 183 du Code du travail ne sont pas suffisamment adéquates et dissuasives pour assurer l'application des dispositions de la Convention concernant les travaux dangereux. Elle a donc demandé au gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin d'assurer que des sanctions dissuasives et suffisamment efficaces soient prévues en cas d'infractions aux dispositions du Code du travail concernant les travaux dangereux. En effet les articles 150 et 183 du Code du travail prévoient une peine d'amende de 300 à 500 dirhams (de 36 à 60 dollars E.-U.) pour une violation de l'interdiction d'employer des enfants de moins de 18 ans dans des travaux dangereux.

Parmi les cas les plus graves de travail des enfants on trouve celui des petites filles employées domestiques. Certaines commencent à travailler dès l'âge de 7 ans dans ce que la Commission d'Experts de l'OIT a qualifié « de conditions assimilables à de l'esclavage ou dangereuses », dans lesquelles les enfants « sont victimes d'exploitation ». De sources syndicales plus de 50 000 fillettes seraient dans cette situation.

En décembre 2005, l'association des droits humains Human Rights Watch (HRW) avaient dénoncé le calvaire de ces petites filles qui travaillent comme employées de maison jusqu'à 126 heures par semaine pour un salaire dérisoire et subissent des violences physiques et sexuelles de leurs employeurs.

Afin de faire face à cette situation, un projet de loi sur le travail domestique a été adopté et est en cours de validation. Ce projet de loi fixe l'âge minimum d'admission à ce type d'emploi à 15 ans, établit les conditions de travail et prévoit les mesures de contrôle ainsi que les sanctions applicables. Cependant la Commission d'experts de l'OIT estime qu'aux vues de la dureté des conditions de travail des « petites bonnes » l'âge légal ne peut être inférieur à 18 ans.

Enfin dans ses observations finales de mars 2006 sur le rapport initial du Maroc sur le Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant, le Comité des droits de l'enfant a noté la modification du Code pénal de 2003 qui a introduit le crime de tourisme sexuel. Il s'est toutefois dit préoccupé par la persistance de la prostitution infantile et du tourisme sexuel impliquant de jeunes Marocains mais aussi des immigrés, notamment des garçons. Le comité a recommandé au gouvernement d'intensifier ses efforts en vue de régler le problème de la prostitution des enfants, y compris dans le cadre du tourisme sexuel.

Conclusions :

Selon les syndicats environ 600 000 enfants travaillent au Maroc. Les efforts du gouvernement sont bienvenus mais restent trop modestes au vue de l'étendue et de la gravité du problème. Les sanctions appliquées pour infraction aux lois relatives au travail des

enfants ne sont pas suffisamment dissuasives. Des réglementations beaucoup plus strictes doivent être mises en œuvre afin d'éliminer les pires formes du travail des enfants en particulier l'emploi domestique de fillettes et l'exploitation sexuelle d'enfants. Un meilleur contrôle sur la mise en œuvre de la législation relative au travail des enfants est absolument nécessaire.

IV. Travail forcé

En 1957 le Maroc a ratifié la Convention N° 29 (1930) de l'OIT sur le travail forcé et en 1966 la Convention N° 105 (1957) de l'OIT sur la l'abolition du travail forcé.

La loi interdit le travail forcé, obligatoire ou clandestin, y compris par des enfants.

Plusieurs textes législatifs sur la réquisition de personnes ne sont pas en conformité avec les Conventions. C'est le cas notamment des dahirs du 10 août 1915 et du 25 mars 1918, repris dans le dahir du 13 septembre 1938 et remis en vigueur par le décret no 2-63-436 du 6 novembre 1963 qui autorisent la réquisition des personnes et des biens en vue d'assurer la satisfaction des besoins du pays. La Commission d'experts de l'OIT (CEACR) a à plusieurs reprises souligné la nécessité de modifier ou d'abroger les dispositions de ces textes qui vont au-delà de ce qui est autorisé par la Convention aux termes de laquelle les pouvoirs de réquisition, et par conséquent d'imposer un travail, devraient se limiter aux circonstances mettant en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population.

La Commission d'experts a également exprimé à plusieurs reprises ses réserves quant au caractère dissuasif des sanctions prévues par la législation à l'encontre des personnes ayant recouru au travail forcé. Selon les articles 10 et 12 du nouveau Code du travail, l'employeur, qui contrevient à l'interdiction de réquisitionner des salariés pour exécuter un travail forcé, est passible d'une amende de 25 000 à 30 000 dirhams et, en cas de récidive, d'une amende portée au double et d'un emprisonnement de six jours à trois mois ou de l'une de ces deux peines seulement. Seuls les cas de récidive pour violation de l'interdiction du travail forcé pourraient être sanctionnés par une peine de prison, le juge pouvant cependant opter pour une simple amende, s'il le considère opportun.

Les textes législatifs permettant l'imposition de peines de prison comportant une obligation de travailler en tant que punition pour avoir participé à des grèves sont également en contradiction avec les Conventions. En effet selon l'article 288 du Code pénal, quiconque, à l'aide de violences, menaces ou manœuvres frauduleuses, a amené ou tenté d'amener une cessation concertée de travail est passible d'une peine d'emprisonnement d'un mois à deux ans. Les peines d'emprisonnement sont assorties de l'obligation de travailler, en vertu de l'article 28 du Code pénal et de l'article 35 de la loi no 23-98 relative à l'organisation et au fonctionnement des établissements pénitentiaires.

Or selon les Conventions un travailleur ayant participé à une grève de manière pacifique ne doit pas être passible de sanctions pénales et en aucun cas il ne peut encourir une peine de prison.

Dans la pratique le travail forcé existe. Le cas des fillettes employées domestiques décrit dans la section précédente peut être assimilé au travail forcé.

Il existe des rapports affirmant l'existence d'un trafic d'être humains au Maroc duquel les enfants seraient les premières victimes. Selon l'Unicef les enfants seraient destinés à travailler comme employés domestiques dans d'autres pays ou sont victimes d'abus sexuel.

Conclusions:

La législation Marocaine n'est pas en conformité avec les Conventions. Les sanctions appliquées en cas de violations des lois relatives au travail forcé ne sont pas suffisamment dissuasives. Dans la pratique le cas des travailleurs domestiques, souvent des filles âgées de moins de 18 ans, peut parfois s'apparenter à du travail forcé. Des rapports affirment la présence de trafic d'être humains dans le pays y compris d'enfants.

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS FINALES

1. Si le Maroc a ratifié sept des huit Conventions de l'OIT relatives aux normes fondamentales du travail, de graves difficultés associées à l'application des ces droits subsistent tant dans la législation que dans la pratique.

2. Le gouvernement devrait ratifier la Convention 87 sur la liberté syndicale. Le gouvernement devrait modifier la législation afin que tous les salariés puissent jouir de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective y compris les magistrats, les travailleurs domestiques ou agricoles.

3. Le gouvernement devrait assurer que tous les salariés tant du secteur public que privé peuvent négocier collectivement leurs conditions d'emploi.

4. Le gouvernement devrait mettre en place des mécanismes et stimuler un dialogue social effectif pour qu'une fin soit mise au harcèlement des syndicats et des syndicalistes.

5. Le gouvernement devrait renforcer les inspections du travail dans les entreprises de sous-traitance et celles qui emploient des travailleurs temporaires afin de mieux contrôler l'application des lois relatives aux conditions de travail.

6. Le gouvernement devrait redoubler ses efforts et augmenter son budget afin de combattre les stéréotypes sexistes.

7. Le gouvernement doit prendre les mesures nécessaires à l'application des Conventions relatives à la lutte contre la discrimination. En particulier le gouvernement doit s'efforcer de faire respecter le principe d'égalité de salaire pour un travail de valeur équivalente.

8. Le gouvernement devrait amplifier et accroître les programmes d'alphabétisation des femmes. Le gouvernement devrait prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer que les filles soient scolarisées et ne quittent pas l'école prématurément

9. Le gouvernement doit renforcer la législation sur le travail des enfants et en particulier alourdir considérablement les peines pour ceux employant des enfants dans des travaux dangereux. Le gouvernement doit assurer que le projet de loi sur le travail domestique prévoit que l'âge minimum pour ce type d'emploi est 18 ans conformément aux Conventions.

10. Le gouvernement doit prendre toutes les mesures nécessaires pour faire cesser le calvaire des petites bonnes et assurer que ces fillettes soient scolarisées.

11. Le gouvernement doit mettre sa législation en conformité avec les Conventions de l'OIT sur le travail forcé. Des sanctions plus lourdes et dissuasives doivent être prévues en cas de violation des lois relatives au travail forcé.

12. Une fin doit être mise aux conditions de travail inhumaines des employés domestiques qui s'apparentent au travail forcé.

13. Le gouvernement doit mettre fin au trafic d'êtres humains et mettre en place des mécanismes efficaces afin que les enfants ne soient pas victimes de ces trafics.

14. Conformément aux engagements pris par le Maroc lors des conférences ministérielles de l'OMC, de Singapour et de Doha, et à ses obligations en tant que membre

de l'OIT, le gouvernement Marocain devrait fournir des rapports réguliers à l'OMC et à l'OIT sur ses changements législatifs et ses programmes de mise en œuvre relatifs à toutes les normes fondamentales du travail.

15. L'OMC devrait attirer l'attention des autorités Marocaines sur les engagements qu'elles ont pris pour respecter les normes fondamentales du travail lors des conférences ministérielles de l'OMC, de Singapour, de Genève et de Doha. L'OMC devrait demander à l'OIT d'intensifier son travail avec le gouvernement Marocain dans ces domaines et fournir un rapport au Conseil général de l'OMC à l'occasion du prochain examen des politiques commerciales.

Références:

- Confédération syndicale internationale (CIS), Rapport annuel des violations des droits syndicaux, éditions 2007 à 2008
- Confédération syndicale internationale (CIS), Rapport : « Maroc – Conscientisation et visibilité: les femmes progressent », 2007
- Convention relative aux droits de l'enfant, concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants (document CRC/C/OPSC/MAR/CO/1),
- Département d'Etat des États-Unis, Rapport sur les pratiques en matière de droits humains pour 2008
- Haut Commissariat au plan, Maroc, 2005-2008
- Human Rights Watch, rapport "A la maison: Hors la loi", 2005
- OIT, Rapports de la Commission d'experts pour l'application des Conventions et Recommandations, éditions 2005 à 2008
- OIT, « Comprendre le travail des enfants au Maroc », 2003
- UNICEF, plusieurs rapports et profils 2008