



SOUTH MED SOCIAL DIALOGUE

**Migration, Travail Décent
et Droits sociaux au Maroc
Guide destiné aux Syndicats
et aux Travailleurs Migrants
Avril 2018**

www.medsocialdialogue.org



This project is co-funded by
the European Union

A project
implemented by



Migration, Travail Décent et Droits sociaux au Maroc
Guide destiné aux Syndicats et aux Travailleurs Migrants

Avril 2018

Ce document a été réalisé dans le cadre du Projet Européen SOLID South Med Social Dialogue, cofinancé par la Commission Européenne

*Projet ENI/2015/372-042 - Action « Points Focaux Locaux sur le Dialogue Social au Maroc » coordonnée par ISCOS Istituto Sindacale per la Cooperazione allo Sviluppo
Réalisée en partenariat avec le CESE Conseil Economique, Social et Environnemental du Maroc et avec la participation des syndicats de l'UMT Union Marocaine du Travail, CDT Confédération Démocratique du Travail, UGTM Union Générale des Travailleurs du Maroc.*

Auteur du document: Mustapha Azaitraoui

Révision et mise en page par ISCOS Istituto Sindacale per la Cooperazione allo Sviluppo



المملكة المغربية
Royaume du Maroc



Liste des Acronymes

ANAPEC	Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences
CDT	Confédération Démocratique du Travail
CESE	Conseil Economique Social et Environnemental
CIT	Conférence International du Travail
CNDH	Conseil National des Droits de l'Homme
CNSCRM	Commission Nationale du Suivi et de Recours pour la Régularisation des Migrants
CTE	Contrat de Travail Etranger
DIDH	Délégation Interministérielle des Droits de l'Homme
IMR	Institution du Médiateur du Royaume.
ISCOS	<i>Istituto Sindacale per la Cooperazione allo Sviluppo</i> , Institut Syndical pour la Coopération au Développement
MAEC	Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération
MCMREAM	Ministère Chargé des Marocains Résidant à l'Etranger et des Affaires de la Migration
OIT	Organisation internationale du travail
ONU	Organisation des Nations unies
OUA	Organisation de l'Unité Africaine
PIDESC	Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
SNIA	Stratégie Nationale d'Immigration et d'Asile
UGTM	Union Générale des Travailleurs du Maroc
UMT	Union Marocaine du Travail

TABLE DES MATIERES

1. CONVENTIONS ET PROTOCOLES RATIFIES PAR LE MAROC	6
1.1 Convention des Nations Unies sur la protection des droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille.....	6
1.2 La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale : état de ratification.....	8
1.3 Le pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels	10
2.1 La Convention n° 97 sur les travailleurs migrants.....	13
2.2 La Convention sur n° 189 les travailleuses et travailleurs domestiques.....	13
2.3 La Convention n° 118 sur l'égalité de traitement (sécurité sociale)	14
1. DONNÉES SUR L'IMMIGRATION AU MAROC.....	16
1.1 Les étrangers au Maroc	16
1.2 Cadre législatif marocain	17
1.3 Opérations de régularisation.....	18
1.4 Acteurs charges de l'immigration.....	19
1.5 Plan d'intégration des travailleurs migrants	21
2. TRAVAIL DES MIGRANTS ET ACCOMPAGNEMENT SYNDICAL.....	23
2.1 Pistes pour le développement du rôle des syndicats en matière de promotion et protection des droits des travailleurs migrants.....	23
2.2 Séjour au Maroc	24
2.3 Se marier au Maroc	25
2.4 Travail des migrants	26
2.5 Contrats de travail au Maroc.....	26
2.6 Le code du travail.....	27
2.7 Formation professionnelle.....	30
2.8 La sécurité sociale	31
2.9 Autorisation d'inscription dans l'enseignement public marocain pour les élèves étrangers....	33

INTRODUCTION

Le phénomène migratoire est en pleine expansion au Maroc. L'amplification de ce phénomène et l'évolution du Maroc vers un pays d'immigration, pendant les deux dernières décennies, ont multiplié l'intérêt et les interventions des acteurs nationaux (institutionnels, politiques et société civile), ainsi que des acteurs internationaux (ONGs, organisations onusiennes, etc.), dans le but d'accompagner la mise en place d'un nouveau cadre législatif, qui se met en place progressivement, qui sera capable d'assurer une gouvernance de la migration tout en adhérant aux normes internationales de respect des droits de migrants.

La migration est devenue, au Maroc, un fait social marquant le changement et la transformation de la société marocaine. Ce phénomène a suscité aussi l'intérêt des chercheurs académiques. Plusieurs études et recherches, selon des angles d'attaques différents, à caractère quantitatif et qualitatif, ont été réalisées pour mieux comprendre les différentes formes migratoires qui existent au Maroc ainsi que leur impact sur les plans social, économique et politique.

Malgré la multiplication des acteurs chargés du dossier de la migration et malgré l'abondance des actions de terrain concernant le phénomène d'immigration au Maroc, on constate le manque de données quantitatives fiables concernant les profils socioéconomiques des migrants. Hormis quelques études pertinentes ayant touché des échantillonnages réduits et aléatoires des migrants subsahariens dans quelques villes du Maroc, il s'avère difficile d'avoir accès à des données générales sur la présence des migrants au Maroc. Ceci s'explique, à notre avis, d'une part, par la complexité du phénomène de la migration dite irrégulière qui est caractérisée par la difficulté de recensement de la totalité des personnes migrantes qui échappent des contrôles des frontières et des autorités, et d'autre part, par le manque d'accès à l'information auprès des institutions publiques. A l'heure actuelle, les enjeux liés à la migration sont multiples et se posent avec beaucoup d'acuité dans les agendas des acteurs institutionnels marocains. Parmi ces enjeux on peut noter, outre la régularisation des migrants et la mise en place d'un cadre juridique capable de garantir les droits fondamentaux des migrants, l'accès aux services de bases et l'insertion socio-professionnelle.

Ce guide intitulé « Migration, travail décent et droits sociaux », met l'accent sur le contexte migratoire au Maroc, en général, et sur le concept de « travail décent » et le rôle des syndicats dans la promotion des droits des travailleurs migrants. Il faut noter que le concept de travail décent a été mis en avant par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) afin de définir des standards minimaux de droits humains qui devraient être garantis aux travailleurs dans les domaines des conditions de travail, de la protection sociale, des droits des travailleurs et du dialogue social¹.

Le travail décent résume les aspirations des êtres humains au travail. Il regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection

¹ "The Human Rights of Migrants". *International Journal on Multicultural Societies* (IJMS) Vol. 11, No. 1, 2009.

sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes. L'emploi productif et le travail décent sont des facteurs clés pour parvenir à une mondialisation équitable et pour réduire la pauvreté. L'OIT a élaboré un programme pour la communauté du travail qui repose sur la création d'emplois, les droits au travail, la protection sociale et le dialogue social, l'égalité entre hommes et femmes étant un objectif transversal. Ce document est un guide rassemblant des données sur le contexte marocain lié à la politique migratoire et plus particulièrement aux conditions de travail et aux rôles de l'action syndicale par rapport au phénomène de l'immigration.

Le Projet SOLID

Cofinancé par la Commission Européenne avec chef de file la Confédération Internationale des Syndicats, le Projet SOLID vise à renforcer les capacités des partenaires sociaux de trois pays du voisinage méridional de l'UE (spécifiquement Maroc, Tunisie et Jordanie), afin de promouvoir l'institutionnalisation d'un dialogue social dynamique et inclusif avec une forte implication de la société civile.

A cet effet, le Projet SOLID est orienté à :

- Contribuer à la création d'un environnement propice au dialogue entre syndicats et employeurs;
- Promouvoir le dialogue civique et multipartite avec les organisations de la société civile (OSC) et les autorités régionales et locales;
- Contribuer à l'identification et au partage des outils et des modèles pour un dialogue social efficace, pour mieux répondre aux défis du développement dans les pays cibles et dans la région méditerranéenne. C'est surtout dans la perspective de ce troisième objectif que s'inscrit l'élaboration d'études et documents d'approfondissement, qui viennent en complément aux activités de formation, information et discussion organisées par ISCOS à partir du mois d'Avril 2016 – activités qui ont vu la participation d'une vaste gamme d'acteurs tels que les syndicats (UMT, UGTM, CDT), l'organisation des employeurs (CGEM) et institutions locales et nationales (CESE, Ministère de l'Emploi, Direction du Travail, Ministère pour les Marocains Résidents à l'Etrangère et les Affaires de la Migration, ANAPEC, organisations de la société civile, etc..).

Domaines thématiques

À la lumière des objectifs généraux mentionnés ci-dessus, ISCOS vise à élaborer un ensemble de documents d'approfondissement au profit des partenaires sociaux du Maroc autour des trois axes thématiques qui ont fait l'objet des séances de discussion et formation réalisées jusqu'à aujourd'hui au sein du Projet SOLID, et spécifiquement :

1. Accords transnationaux d'entreprise et dialogue social sectoriel au niveau international
2. Migrations, travail décent et droits sociaux
3. Qualité de l'emploi et sous-emploi. Intérim et nouvelles formes de travail

Ces documents d'approfondissement ont été conçus comme des véritables « outils de travail » visant à améliorer les capacités des partenaires sociaux marocains (e surtout des syndicats) à traiter efficacement les problèmes, identifier des solutions et élaborer des plans d'actions.

I. CONTEXTE INTERNATIONAL

Cadre législatif international

- Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948.
- Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels du 16 décembre 1966.
- Convention de l'OIT n° 97 sur les travailleurs migrants de 1949.
- Convention no 111 de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (1958), ratifiée le 27 mars 1963 ;
- Convention de Genève de 1951 relative au statut des réfugiés (1956) et Protocole de 1967 (1971).
- Convention de l'OIT no 181 sur les agences d'emploi privées
- Convention de l'OIT de 1990 sur les droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1993).
- Convention de 1969 de l'OUA régissant les aspects propres des réfugiés en Afrique (1974).
- Convention des Nations Unies de l'an 2000 contre la criminalité transnationale organisée (2002).

1. CONVENTIONS ET PROTOCOLES RATIFIES PAR LE MAROC

1.1 Convention des Nations Unies sur la protection des droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille

La Convention de l'ONU sur la protection des droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille est rentrée en vigueur en juillet 2003. Son objectif premier est de protéger les travailleurs migrants, une population particulièrement vulnérable, de l'exploitation et de la violation de leurs droits humains. Elle concrétise les droits humains qui sont contenus de manière générale dans les Pactes internationaux, et formule explicitement les droits, dont les travailleurs migrants ainsi que leur famille bénéficient².

Contenus

Les droits des travailleurs migrants, tels qu'établis par la Convention, se regroupent sous deux catégories générales :

- ✓ Les droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille (Partie III) : applicables à tous les travailleurs migrants (y compris les clandestins)
- ✓ Les droits spécifiques des travailleurs migrants et des membres de leur famille (Partie IV) : applicables seulement aux travailleurs migrants en situation régulière.

² <https://www.humanrights.ch/fr/droits-humains-internationaux/onu-traites/travailleurs-migrants/>

ENCADRE 1

État de ratification par le Maroc

Réserve :

"Le Gouvernement du Royaume du Maroc ne se considère pas lié par le paragraphe 1 de l'article 92 de cette Convention qui dispose que tout différend entre deux ou plusieurs États parties concernant l'interprétation ou l'application de la présente Convention sera soumis à l'arbitrage, à la demande de l'un d'entre eux. Le Gouvernement du Royaume du Maroc considère que tout différend de ce genre ne peut être soumis à l'arbitrage qu'avec le consentement de toutes les parties au conflit.

Droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille

La Convention ne propose pas de droits nouveaux pour les travailleurs migrants. La 3e partie de la Convention est une réitération des droits fondamentaux consacrés par la Déclaration universelle des droits de l'Homme et élaborés par les traités internationaux adoptés par la plupart des États.

- Libertés fondamentales;
- Procédure équitable;
- Droit à la vie privée;
- Égalité entre migrants et ressortissants;
- Transfert des revenus;
- Le droit à l'information;

Autres droits des travailleurs migrants et de leurs familles

En établissant des droits additionnels pour les travailleurs migrants et les membres de leur famille en situation régulière, la Convention cherche à décourager le travail illégal des migrants car la clandestinité entraîne de graves problèmes humains.

- Droit d'être temporairement absent;
- Liberté de mouvement;
- Égalité entre migrants et ressortissants nationaux;
- Violations du contrat de travail;
- Droits des travailleurs clandestins (« illégaux »).

1.2 La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale : état de ratification

Adoptée et ouverte à la signature et à la ratification par l'Assemblée générale dans sa résolution 2106 A(XX) du 21 décembre 1965 Entrée en vigueur : le 4 janvier 1969, conformément aux dispositions de l'article 19. Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (le 7 Mars 1966).

- Signature : 18 Septembre 1967. Ratification : 18 Décembre 1970.

La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, oblige les Etats parties à éliminer toutes les formes de discrimination raciale et à promouvoir l'entente entre les races.

ENCADRE 2

État de ratification par le Maroc

Déclarations et réserves : Le Maroc a déclaré, le 6 octobre 2006, en vertu de l'article 14, reconnaître la compétence du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale de recevoir et examiner des communications personnes ou de groupes de personnes relevant de sa juridiction qui se plaignent d'être victimes d'une violation de l'un des droits énoncés dans la Convention. Réserve sur l'article 22 relatif.

"Le Royaume du Maroc ne se considère pas lié par les dispositions de l'article 22 de la Convention prévoyant que tout différend entre deux ou plusieurs États parties touchant l'interprétation ou l'application de la Convention sera porté, à la requête de toute partie au différend, devant la Cour internationale de Justice pour qu'elle statue à ce sujet.

Le Royaume du Maroc déclare que pour qu'un différend entre deux ou plusieurs États puisse être porté devant la Cour internationale de Justice il est nécessaire d'avoir, dans chaque cas particulier, l'accord de tous les États parties au différend."

Définition de « discrimination raciale »

La Convention part d'une définition large de discrimination raciale et la définit comme «toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique».

Obligations des Etats

Les Etats parties doivent notamment condamner les propagandes et les organisations qui s'appuient sur des théories fondées sur la supériorité d'une race ou d'un groupe de personnes ayant une certaine couleur de peau ou une certaine origine ethnique, ou qui prétendent justifier ou encourager toute forme de haine et de discrimination raciales.

Les Etats parties s'engagent à déclarer punissable par la loi la diffusion de telles idées ainsi que toute incitation à une discrimination raciale ou à des actes de violence contre une race ou un groupe de personnes d'une certaine couleur de peau ou d'une certaine origine ethnique.

ENCADRE 3

Racisme

- Idéologie fondée sur la croyance qu'il existe une hiérarchie entre les groupes humains, les « races » ; comportement inspiré par cette idéologie.
- Attitude d'hostilité systématique à l'égard d'une catégorie déterminée de personnes Larousse, 2011.
- Théorie de la hiérarchie des races, qui conclut à la nécessité de préserver la race dite supérieure de tout croisement, et à son droit de dominer les autres. Le racisme n'a aucune base scientifique. Ensemble de réactions qui consciemment ou non, s'accordent avec cette théorie.
- Hostilité systématique contre un groupe social (racisme envers les femmes, racisme anti-jeunes). Petit Robert, 2002.
- Racisme – actes de : comportements fondés, consciemment ou non, sur la théorie selon laquelle il y a une supériorité de certaines races sur les autres et conduisant à une véritable ségrégation en fonction de l'appartenance à une race. Aujourd'hui plusieurs de ces faits sont pénalement incriminés (injures, discriminations, diffamation, provocation). Lexique des termes juridiques, Dalloz, 2010.

ENCADRE 4

Discrimination raciale

« Toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique. » Article 1er de la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.

Selon le Grand Dictionnaire encyclopédique Larousse, la discrimination raciale constitue une séparation des ethnies à l'intérieur d'une même communauté fondée sur des critères radicaux et qui se marque par une inégalité juridique et une ségrégation.

L'article 1 de la Convention de l'ONU du 7 mars 1966 donne une définition complète de la discrimination raciale : « l'expression discrimination raciale vise toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans le domaine politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique. »

1.3 Le pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

Les instruments internationaux des droits de l'homme

Il y a neuf principaux traités internationaux relatifs aux droits humains. Chacun de ces traités a créé un comité d'experts chargé de surveiller l'application des dispositions du traité par les États parties. Certains des traités sont complétés par des protocoles facultatifs touchant à des préoccupations spécifiques, alors que le Protocole facultatif se rapportant à la Convention contre la torture et autres peines et traitements cruels, inhumains ou dégradants établit un comité d'experts.

État de ratification par le Maroc

Il a été ratifié par le Maroc, sans réserve, (Dahir n°4-78-1 du 27 mars 1979) et publié au bulletin officiel n°3525 du 21 mai 1980, conformément au Dahir n°1-79-186 du 8 Novembre 1979 portant publication du PIDESC. Mais à ce jour, le Maroc n'a toujours pas ratifié le Protocole optionnel au PIDESC.

Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) fut adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1966. Il entra en vigueur en 1978 et fait partie avec son " frère ", le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP), de la Charte internationale des droits de l'homme.

Ce Pacte international porte sur les droits de l'homme liés aux domaines économique, social et culturel. Il a été adopté par l'Assemblée générale de l'ONU le 16 décembre 1966.

Avec le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (Pacte II de l'ONU), le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (Pacte I de l'ONU) couvre l'intégralité des droits de l'homme énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948.

ENCADRE 5

Exemples de droits de l'homme relevant du Pacte I de l'ONU :

Economie

- Droit au travail et à des conditions de travail justes et favorables, droit de grève, protection de la propriété

Social

- Droit à la sécurité sociale, droit des familles, des mères (avant et après la naissance) et des enfants à une protection et à une assistance particulière, droit à un niveau de vie suffisant, droit à la santé

Culture

- Droit à l'éducation, droit de participer à la vie culturelle

Le Pacte I de l'ONU oblige les Etats parties à tout mettre en œuvre pour assurer progressivement le plein exercice des droits économiques, sociaux et culturels en recourant à tous les moyens appropriés (principe de la réalisation progressive). Le Pacte I de l'ONU a été adopté par l'Assemblée générale de l'ONU le 16 décembre 1966 et est entré en vigueur le 3 janvier 1976.

Traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants

« L'expression « traite des personnes » désigne le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation.

L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail et les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes. ». Article 3.a. du Protocole de Palerme, 2000.

Le Maroc est parti à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée et au Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants. Il faut noter que ce Protocole a été ratifié par le Maroc en 2011. En septembre 2013, une commission interministérielle chargée de préparer un projet de loi punissant la traite des êtres humains selon les standards internationaux a été constituée.

Le titre II de la loi no 02-03, consacré aux dispositions pénales relatives à l'émigration et l'immigration de personnes en situation irrégulière (art. 50 à 56), porte en partie sur la question de la lutte contre la traite des êtres humains. Dans les cas où la migration de personnes en situation irrégulière est organisée ou facilitée de manière habituelle ou par des membres de groupes ou de réseaux criminels, les sanctions prévues sont une peine de quinze à vingt ans de réclusion si les personnes dont l'entrée ou la sortie du territoire marocain est ainsi organisée souffrent d'une incapacité permanente, et la réclusion perpétuelle si le transport de ces personnes entraîne leur mort³.

³ www.ohchr.org/

2. CONVENTIONS ET PROTOCOLES NON RATIFIEES PAR MAROC⁴

Les conventions et protocoles à jour non ratifiées par le Maroc, en matière de travail, sont au nombre de 43⁵. Quatre conventions seront citées dans le cadre de ce guide, à savoir :

- La Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants;
- La Convention (n°189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques;
- La Convention (n.118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale);
- La Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

2.1 La Convention n° 97 sur les travailleurs migrants

Convention concernant les travailleurs migrants (révisée), 1949 (Entrée en vigueur le 22 janv. 1952). Adoption : Genève, 32ème session CIT (01 juil. 1949).

Elle portait uniquement sur les travailleurs migrants réguliers. Ce texte a été ratifié par les Etats européens (il visait principalement à faciliter le déplacement de main d'œuvre européenne vers d'autres parties du monde après les deux guerres mondiales).

2.2 La Convention sur n° 189 les travailleuses et travailleurs domestiques

Convention n° 189 concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques (Entrée en vigueur : 05 sept. 2013). Adoption : Genève, 100ème session CIT (16 juin 2011).

La Convention n° 189 offre une protection spécifique aux travailleurs domestiques. Elle fixe les droits et les principes fondamentaux, et impose aux États de prendre une série de mesures en vue de faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques.

ENCADRE 6

Travailleuses et travailleurs domestiques au Maroc

La loi n° 19.12 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleurs domestiques, adoptée par le parlement en juillet 2016 et qui est entrée en vigueur en 2017, vise à

réglementer les relations entre les travailleurs domestiques et leurs employeurs, à leur garantir la protection sociale et les droits économiques et sociaux pour les protéger contre tout abus.

Cette loi vise également à combler le vide juridique dans ce domaine, à obliger les deux parties à conclure un contrat garantissant leurs droits et fixant leurs obligations ainsi qu'à

⁴ Pour plus d'information, voir :

http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11210:0::NO::P11210_COUNTRY_ID:102993

⁵ http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11210:4002008424426:::P11210_INSTRUMENT_SORT:2

garantir les droits fondamentaux du travailleur domestique, en fixant un salaire minimum et en lui assurant le droit de bénéficier du repos hebdomadaire, de congés annuels et lors des fêtes et occasions spéciales avec octroi d'indemnités. Cette loi vise à réglementer les relations entre les travailleurs domestiques et leurs employeurs, à leur garantir la protection sociale et les droits économiques et sociaux pour les protéger contre tout abus.

2.3 La Convention n° 118 sur l'égalité de traitement (sécurité sociale)

Convention concernant l'égalité de traitement des nationaux et des non-nationaux en matière de sécurité sociale (Entrée en vigueur: 25 avr. 1964). Adoption: Genève, 46ème session CIT (28 juin 1962).

2.4 Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical

Convention concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical (Entrée en vigueur: 04 juil. 1950). La « convention n° 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical » a été adoptée le 9 juillet 1948 par la conférence générale de l'O.I.T., réunie à San Francisco. En voici les principales dispositions :

Article 2

Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

Article 3

1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action.
2. Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal.

Article 4

Les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas sujettes à dissolution ou à suspension par voie administrative.

Article 5

Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit de constituer des fédérations et des confédérations ainsi que celui de s'y affilier, et toute organisation, fédération ou confédération a le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs.

Article 7

L'acquisition de la personnalité juridique par les organisations de travailleurs et d'employeurs, leurs fédérations et confédérations, ne peut être subordonnée à des conditions de nature à mettre en cause l'application des dispositions des articles 2. 3 et 4 ci-dessus.

Article 8

1. Dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente convention, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives sont tenus, à l'instar des autres personnes ou collectivités organisées, de respecter la légalité.
2. La législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la présente convention.

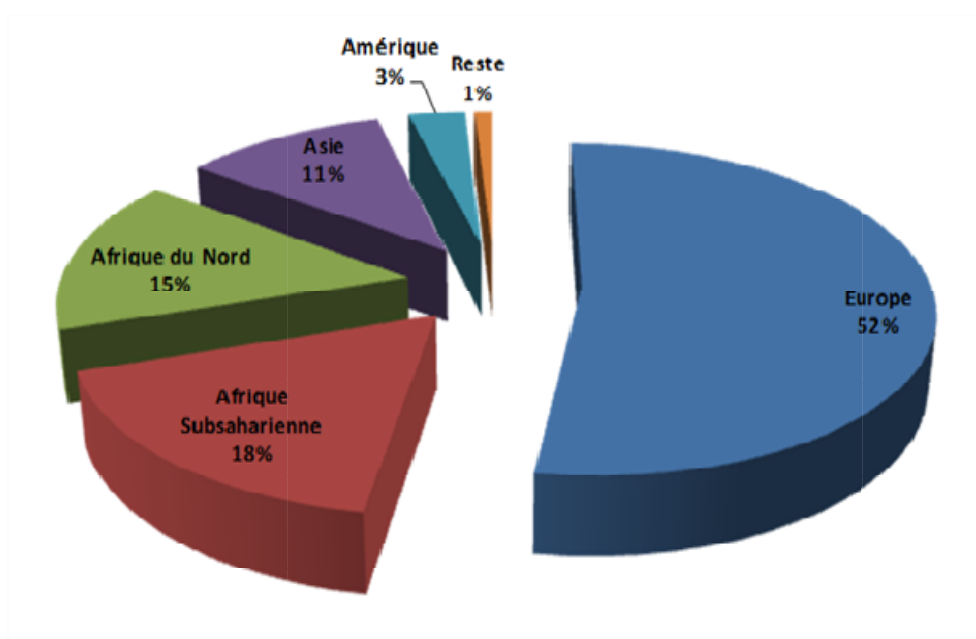
II. LE MAROC, PAYS D'IMMIGRATION ET D'ACCUEIL

1. DONNÉES SUR L'IMMIGRATION AU MAROC

1.1 Les étrangers au Maroc

L'immigration au Maroc a une ancienne tradition, comme on peut voir dans les données de recensements de la population qui concernent les étrangers depuis plus de 70 ans⁶. Les migrants réguliers ont augmenté durant les 10 dernières années mais l'évolution demeure stable et représente une faible proportion de la population totale marocaine (0,24%) et les européens représentent 52% du total, les Nord- Africains 15% et les Sub-sahariens représentent 18% du total⁷.

Ventilation du nombre de résidents étrangers au Maroc disposant d'un titre de séjour en 2013⁸



Les données montrent que 96 nationalités issues de tous les continents sont résidentes au Maroc⁹:

⁶ Baddou, T., La population du Maroc, Institut National de Statistique et d'Economie Appliquée, Rabat, CICRED Séries, 1974, 104 p

⁷ Le RGPH est basé sur les déclarations des enquêtés et ne tient pas compte du statut administratif de l'étranger.

⁸ Direction Générale de la Sûreté Nationale (DGSN)

⁹ Comparaison chiffres RGHP 2004 (51.435 personnes de nationalités étrangères parmi la population légale du Royaume du Maroc) et chiffres 2013 de la Direction de la coopération, des études et de la prospective – Ministère MREAM. Dans le Rapport d'Etat des lieux et diagnostic. Elaboration de la stratégie nationale de l'immigration et de l'asile. Capital Consulting Maroc 2014

- Les européens, qui représentent 52,41 %, avec une nette domination française (27 662 résidents soit 35,15%) et une représentation espagnole assez marquée (3238 résidents soit 4,18%)
- Les maghrébins, plus particulièrement les algériens et les tunisiens représentent 15,12%.
- La communauté du Moyen-Orient et d'Asie est bien représentée, en particulier des ressortissants de la Syrie, de la Chine, de l'Irak, des philippines, du Liban qui représentent 10,97%.
- Les ressortissants d'autres pays de l'Afrique, essentiellement subsahariens, représentent 17,52% et sont essentiellement des ressortissants du Sénégal (3,26%), de la Côte d'Ivoire (1,49%), de la Guinée (1,41%), du Mali (1,38%) et du Congo (1,35%). Les migrants subsahariens réguliers sont principalement des étudiants dont le nombre devrait augmenter de manière constante dans les prochaines années, notamment, en raison de la volonté du Maroc de devenir un Hub universitaire au niveau régional et africain.
- Enfin les ressortissants d'autres pays d'Amérique et d'Australie représentent 3,98% des personnes de nationalités étrangères au Maroc.

En ce qui concerne les immigrés en situation administrative irrégulière, selon les estimations établis sur le territoire, ils seraient approximativement 30 000. Après l'opération de régularisation, lors d'une conférence de presse tenue le 9 février 2015, le Ministre délégué à l'intérieur a annoncé 17.916 demandes acceptées sur un total de 27.332 demandes déposées.

1.2 Cadre législatif marocain

- Loi 02-03 relative à l'entrée et au séjour des étrangers au Royaume du Maroc, à l'émigration et l'immigration irrégulières promulguée par le dahir 1-03-196, 16 ramadan 1424 (11 novembre 2003);
- Loi n° 55-99 relative au Code du travail marocain, promulgué par Dahir n° 1-103-194, du 11 septembre 2003;
- Dahir n° 1.72.184 du 27 juillet 1972 relatif au régime de sécurité sociale;
- Projet de loi sur les avoirs et liquidités détenus à l'étranger par les MRE transférant leur résidence au Maroc;
- Décret n° 2.14.280 du 20 Chaabane 1435 (18 juin 2014) définissant les attributions et l'organisation du Ministère de l'Emploi et des affaires Sociales;
- Décret n°2-57-1956 du 2 safar 1377 (29 août 1957) fixant les modalités d'application de la Convention relative au statut des réfugiés signée à Genève le 28 juillet 1951;
- Arrêté du Ministre de l'Emploi n° 350-05 relatif à la Fixation du modèle de contrat réservé aux étrangers (BO n° 5540 du 5 juillet 2007);
- Circulaire du Ministre de l'Education Nationale n° 13-487 datée du 9 Octobre 2013 portant sur l'accès à l'éducation des enfants migrants subsahariens et du Sahel;
- Circulaire du Ministre de l'Intérieur. □ Projet de loi relative à l'immigration. □ Projet de loi relative à l'asile;
- Projet de loi relative à la lutte contre la traite des êtres humains.

Constitution Marocaine¹⁰

La constitution marocaine de 2011 a consolidé la protection des droits des migrants et leur inclusion dans la société à travers les dispositions suivantes :

Préambule

« ...Bannir et combattre toute discrimination à l'encontre de quiconque, en raison du sexe, de la couleur, des croyances, de la culture, de l'origine sociale ou régionale, de la langue, de l'handicap ou de quelque circonstance personnelle que ce soit... »

Article 30

« Les étrangers jouissent des libertés fondamentales reconnues aux citoyennes et citoyens marocains, conformément à la loi. Ceux d'entre eux qui résident au Maroc peuvent participer aux élections locales en vertu de la loi, de l'application de conventions internationales ou de pratiques de réciprocité. Les conditions d'extradition et d'octroi du droit d'asile sont définies par la loi. »

1.3 Opérations de régularisation

Le Maroc avait entrepris une campagne ponctuelle et exceptionnelle, tout au long de l'année 2014, pour régulariser la situation d'un bon nombre d'immigrés en situation administrative irrégulière. Cette mesure a concerné les étrangers conjoints de ressortissants marocains justifiant d'au moins 2 ans de vie commune ; les étrangers conjoints d'autres étrangers en résidence régulière au Maroc et justifiant d'au moins 4 ans de vie commune ; les enfants issus des deux cas susvisés, les étrangers disposant de contrats de travail effectifs d'au moins 2 ans ; les étrangers justifiant de 5 ans de résidence continue au Maroc et les étrangers atteints de maladies graves. Les dispositions de cette campagne ont été appliquées sur les étrangers, quelle que soit leur nationalité, qui sont entrés sur le territoire national avant le 31/12/2013¹¹.

- En 2014 : une opération de régularisation avait permis de recueillir 27.643 demandes de régularisation, dont 18.694 avaient reçu une réponse positive de la part des 83 commissions locales provinciales.
- En 2017 : 16.000 demandes de régularisation déposées.

¹⁰Dahir n° 1-11-91 du 27 chaabane 1432 (29 juillet 2011) portant promulgation du texte de la Constitution, B.O N : 5964-bis du 30-07-2011.

¹¹ <http://www.marocainsdumonde.gov.ma/>

ENCADRE 6

La stratégie nationale d'immigration et d'asile (SNIA) s'inscrit dans la continuité des mesures structurantes initiées par le Maroc depuis septembre 2013



Source : <http://www.marocainsdumonde.gov.ma/>

1.4 Acteurs chargés de l'immigration

Acteurs institutionnels nationaux chargés de l'immigration

- Ministère chargé des Marocains Résidant à l'Etranger et des Affaires de la Migration (MMREAM)
- Ministère de l'Intérieur - Direction de la Migration et de la Surveillance des Frontières
- Commission Nationale du Suivi et de Recours pour la Régularisation des Migrants (CNSCRM)
- Conseil National des Droits de l'Homme (CNDH)
- Délégation Interministérielle des Droits de l'Homme (DIDH)
- Bureau des Etrangers et Bureau des Réfugiés et Apatrides, Direction des Affaires Consulaires et Sociales, Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération (MAEC)
- Institution du Médiateur du Royaume (IMR)

Cadre institutionnel national concernant la migration de la main d'œuvre

- Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales (MEAS)
- Agence Nationale Pour la Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC)

Acteurs associatifs opérant au niveau national (liste non exhaustive)

- Médiateur pour la Démocratie et les Droits de l'Homme (MDDM)
- Le groupe antiraciste de défense et d'accompagnement des étrangers (GADEM)
- Fondation Orient Occident (FOO)
- Association sud pour la migration et le développement (ASMD)
- L'Association Marocaine d'Appui à la Promotion de la Petite Entreprise (AMAPPE).
- L'association Forum de la jeunesse rurale (FOJER).
- L'Association Marocaines des Droits Humains (AMDH).

Instances onusiennes opérant au niveau national

- Haut-Commissariat aux Réfugiés des Nations Unies (UNHCR)
- Organisation Internationale pour les Migrations (OIM)
- Organisation Internationale du Travail (OIT)
- Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture (UNESCO)
- Fonds des Nations Unies pour l'Enfance (UNICEF)
- Fonds de Développement des Nations Unies pour la Femme (UNIFEM)

ENCADRÉ 7

Le travail décent

Le concept de « travail décent » a été mis en avant par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) afin de définir des standards minimaux de droits humains qui devraient être garantis aux travailleurs dans les domaines des conditions de travail, de la protection sociale, des droits des travailleurs et du dialogue social¹².

Le travail décent résume les aspirations des êtres humains au travail. Il regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes.

¹² "The Human Rights of Migrants". International Journal on Multicultural Societies (IJMS) Vol. 11, No. 1, 2009.

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

Dans le sillage de la crise financière et économique mondiale de 2008, un sentiment d'urgence s'est développé chez les responsables politiques internationaux : il est impératif de fournir des emplois de qualité, associés à la protection sociale et au respect des droits au travail, afin de parvenir à une croissance économique soutenue, durable et partagée, et d'éradiquer la pauvreté¹³.

Quatre composantes principales du travail décent sont identifiées dans la littérature récente : l'emploi, la protection sociale, le respect des droits de travailleurs et l'existence d'un dialogue social.

1.5 Plan d'intégration des travailleurs migrants¹⁴

Dans le but de faciliter l'intégration des immigrés au Maroc, plusieurs services sont mis en place, à avoir :

Education

Objectif :

- Promouvoir l'acquisition des migrants de connaissances linguistiques et civiques de la société marocaine;
- Promotion de l'éducation des enfants immigrés;
- Améliorer les conditions d'accès des enfants d'immigrés à l'éducation formelle et non formelle.

Emploi

Objectif :

- Développer les outils permettant l'intégration des immigrés dans le marché d'emploi.

Formation professionnelle

Objectif :

- Définir des approches novatrices pour reconnaître et développer les qualifications, la formation et/ou l'expérience professionnelles des migrants notamment pour les migrants régularisés.

¹³ <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm>

¹⁴ Voir : Source : <http://www.marocainsdumonde.gov.ma/>

Santé et logement

Objectif:

- Améliorer les conditions de vie de migrants;
- Promouvoir le droit à la santé des migrants, à travers l'amélioration de leur accès aux services de santé et de leur prise en charge en se fondant sur une approche genre et droits humains, plus globale;
- Favoriser la mixité et la mobilité résidentielle des immigrés pour éviter la « guethoïsation »;

Assistance socio-juridique et facilitation d'accès aux services

Objectif:

- Accorder une attention particulière aux besoins propres aux catégories vulnérables de migrants;
- Améliorer les conditions et renforcer les mesures de facilitation d'accès aux services publics et privés;

Interculturalité

Objectif:

Encourager et faciliter l'intégration des immigrés et les membres de leurs familles à travers:

- La promotion de l'acquisition de connaissances culturelles, civilisationnelles et civiques de la société marocaine.
- La contribution à la consolidation des liens culturels entre les migrants et leur pays d'origine.
- Promouvoir le compromis réciproque entre les nationaux et les immigrés

Veille stratégique

Objectif:

- Evaluation et Amélioration des politiques et projets d'intégration.
- Développer les connaissances sur l'immigration, les migrants et les membres de leur famille.
- Répondre aux aspirations et revendication légitimes des migrants et les membres de leur famille.

2. TRAVAIL DES MIGRANTS ET ACCOMPAGNEMENT SYNDICAL

2.1 Pistes pour le développement du rôle des syndicats en matière de promotion et protection des droits des travailleurs migrants

Pour promouvoir et protéger les droits des travailleurs migrants, il faut passer par deux étapes :

1. Syndicaliser les travailleurs migrants ;
2. Plaidoyer et Lobbying pour les droits des travailleurs migrants.

Syndicaliser les travailleurs migrants via la reconnaissance de leurs droits selon les normes internationales, notamment les convention n°27 sur les travailleurs migrants (révisée), la recommandation (n° 100) sur la protection des travailleurs migrants (pays insuffisamment développés) et aussi La recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975, réaffirme le principe de l'égalité effective de chances et de traitement des travailleurs migrants avec les nationaux en ce qui concerne l'appartenance aux organisations syndicales, l'exercice des droits syndicaux et l'éligibilité aux responsabilités syndicales et aux organes de relations professionnelles, y compris les organes de représentation des travailleurs dans les entreprises.¹⁵

Plaidoyer et lobbying pour les droits des travailleurs migrants

- Plaider pour une réforme substantielle de la législation qui interdit aux travailleurs étrangers le droit d'association et d'adhésion à un syndicat.

Les syndicats sont parfois confrontés à de nombreux défis d'organisation dans des secteurs qui sont de plus en plus occupés par des travailleurs migrants, comme ceux qui ne bénéficient traditionnellement pas d'une forte présence syndicale, les secteurs où les travailleurs sont difficiles à atteindre parce qu'ils se trouvent dans des lieux isolés ou parce qu'il n'est pas simple de localiser l'employeur. Pourtant, dans certains cas, le premier obstacle à surmonter est le cadre légal proprement dit, si le droit syndical n'est pas reconnu pour tous les travailleurs, quel que soit leur statut d'immigration.

- Faire connaître les bonnes pratiques et les généraliser.

La généralisation des pratiques et initiatives syndicales en faveur des travailleurs Migrants s'avère une action importante pour favoriser leur mobilisation au sein des syndicats.

¹⁵ « Les normes internationales du Travail : Une approche Globale », http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087693.pdf

2.2 Séjour au Maroc

Titres de séjour

L'étranger désireux de séjourner sur le territoire marocain est tenu de demander à l'administration la délivrance d'un titre de séjour. Ce dernier peut être une carte de résidence ou une carte d'immatriculation qu'il doit détenir ou être en mesure de présenter à l'administration dans un délai de 48 heures. La carte d'immatriculation est remplacée provisoirement par le récépissé de la demande de délivrance ou de renouvellement de ladite carte. Cette demande est faite auprès des services de la « Sûreté nationale » ou de la « Gendarmerie Royale » les plus proches du lieu de résidence de l'intéressé, tout en payant les frais fixés à 100 Dhs pour chaque année de sa validité, et ce, conformément à l'article 252 du code général des Impôts¹⁶.

La carte d'immatriculation

Elle vous est délivrée si vous souhaitez résider sur le territoire marocain pour un motif déterminé (études, travail...) sans pour autant être amené à y rester.

Il existe 5 types de cartes d'immatriculation : « visiteur », « étudiant », « pour le travail », « regroupement familial » et « cure de longue durée ».

La carte d'immatriculation reste valable de 1 à 10 ans. La loi précise qu'une fois la durée de validité de cette carte expirée, vous devez quitter le territoire marocain à moins que vous n'obteniez un renouvellement ou que vous déteniez une carte de résidence.

La carte de résidence

Elle est destinée aux personnes désirant s'installer au Maroc de façon définitive.

Si vous faites partie de cette catégorie, sachez que la carte de résidence ne vous est délivrée que si vous « justifiez d'une résidence sur le territoire marocain, non interrompue, conforme aux lois et règlements en vigueur, d'au moins 4 années »¹⁷.

La carte de résidence peut être octroyée, de plein droit, aux personnes suivantes (sous réserve de régularité de leur entrée au territoire marocain) :

- Conjoint étranger d'un ressortissant marocain ;
- Enfants étrangers ou apatrides d'une mère marocaine ;
- Ascendants étrangers d'un ressortissant marocain et de son conjoint qui sont à sa charge ;
- Parents étrangers d'un enfant né au Maroc et résidents au Maroc ayant acquis la nationalité marocaine (à condition qu'ils exercent la représentation légale de l'enfant, le droit de la garde ou qu'ils subviennent aux besoins de cet enfant) ;
- Conjoints et enfants mineurs d'un étranger détenteur d'une carte de résidence ;

¹⁶ <https://www.service-public.ma>

¹⁷ Voir « Guide pratique pour faciliter votre intégration au Maroc », 1ère édition. Janvier 2015. Consultable sur : <http://www.marocainsdumonde.gov.ma/>

- Etrangers ayant acquis le statut de réfugiés ainsi que leurs conjoints et enfant mineurs ou dans l'année qui suit leur majorité civile.

La carte de résidence est valable pour une durée de 10 ans renouvelable (si vous quittez le territoire marocain pendant une période supérieure à deux ans, votre carte de résidence n'est plus valide (ou valable)).

Pour l'obtention d'une carte d'immatriculation portant la mention « pour le travail », il faut présenter les pièces suivantes

1. les copies des pages du passeport de l'intéressé qui contiennent:
 - Son identité ;
 - Le cachet et la date de son entrée au Maroc ;
 - Le visa qui permet d'entrer au Maroc, pour les étrangers soumis à cette procédure ;
2. l'imprimé relatif à la demande de la carte d'immatriculation remplie en deux exemplaires ;
3. 6 photos d'identité ;
4. contrat de Bail, certificat de propriété ou toute pièce justifiant la résidence permanente de l'intéressé au Maroc ;
5. extrait du casier judiciaire ;
6. certificat médical ;
7. la preuve des moyens de subsistance;
8. tout document qui prouve que l'intéressé dispose d'un visa portant la mention « pour le travail » lorsque sa nationalité est soumise à cette formalité ;
9. un contrat de travail homologué de la part de l'autorité gouvernementale chargée de l'emploi.

2.3 Se marier au Maroc

Le mariage au Maroc passe par différentes étapes et procédures

Pour se marier au Maroc, il y a différentes étapes à franchir et toute une série de procédures à suivre. Celles-ci varient selon votre nationalité, celle de votre conjoint (marocain ou non marocain) et votre confession (musulman ou non).

La démarche pour votre mariage doit être entamée aussi bien auprès de votre ambassade/consulat qu'auprès des autorités marocaines.

• Si votre conjoint est marocain

Une autorisation est nécessaire pour contracter un mariage mixte. Pour l'obtention de cette autorisation, un dossier doit être monté et déposé auprès du greffe du secrétariat à la division

de Justice de la famille. La composition du dossier diffère légèrement selon qu'il s'agisse d'un mariage entre un Marocain avec une non-Marocaine ou d'un mariage entre une Marocaine et un non Marocain.

- *Si vous et votre futur conjoint êtes de confession musulmane*

Le juge de la famille peut vous donner l'autorisation de dresser l'acte de mariage, à condition que vous présentiez les textes qui réglementent le mariage dans vos pays d'origine. La copie de ces textes doit être certifiée par l'autorité compétente.

- *Si vous et votre futur conjoint n'êtes pas de confession musulmane*

Vous devez contacter les services du Consulat ou de l'Ambassade de vos pays respectifs pour qu'ils se chargent d'entamer la procédure.

2.4 Travail des migrants

Conformément à l'article 516 de la loi 65.99 relative au Code du travail, « tout employeur désireux de recruter un salarié étranger doit obtenir une autorisation de l'autorité gouvernementale chargée du travail »¹⁸. Cette autorisation est accordée sous forme de visa apposé sur le contrat de Travail Etranger (CTE) par le Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle (MTIP).

2.5 Contrats de travail au Maroc

Selon l'article 16 du code du travail marocain, il y a trois types de contrat de travail¹⁹ :

Le contrat à durée indéterminé CDI

C'est un contrat conclu entre l'employeur et le salarié sans limitation de durée. Le contenu du contrat de travail permet de préciser les points essentiels de la relation de travail et aucune clause n'est vraiment nécessaire à la validité du contrat.

Le contrat à durée déterminée CDD

Si le contrat est écrit, il doit être établi en double exemplaire, signé et légalisé par les deux parties (employeur/employé). Une copie doit être communiquée au salarié.

Le recours au CDD est limité aux cas suivants :

- remplacement d'un salarié dont le contrat est suspendu pour cause de congé, maladie..., sauf la grève;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise;
- si le travail a un caractère saisonnier (station d'emballage de fruits par exemple);

¹⁸ *Les ressortissants des pays avec lesquels le Maroc a signé une convention d'établissement (Algérie, Tunisie et Sénégal) sont soumis aux dispositions desdites conventions.

¹⁹ Pour plus d'informations voir : http://www.anapec.org/conseils/informer_6.html

- Toutefois, et à titre exceptionnel, le CDD peut être conclu pour une durée d'une année renouvelable une fois. Et ce, dans le cas d'ouverture d'une entreprise, d'un établissement ou du lancement d'un nouveau produit.

Le contrat pour accomplir une mission précise

Il s'agit d'un contrat dont la durée de vie est le temps d'un projet, Les principales clauses du contrat d'embauche sont :

- la date d'embauche,
- le montant de la rémunération,
- le lieu et les horaires de travail
- ainsi que l'intitulé du poste"

2.6 Le code du travail²⁰

Le code du travail marocain soumet le recrutement des salariés étranger par les employeurs marocains à une autorisation préalable par l'autorité gouvernementale chargée du Travail, Ainsi ; le travail des migrants au Maroc est régi par les articles 516 à 519 du code travail Marocain comme suit :

Article 516

« Tout employeur désireux de recruter un salarié étranger doit obtenir une autorisation de l'autorité gouvernementale chargée du travail. Cette autorisation est accordée sous forme de visa apposé sur le contrat de travail.

La date du visa est la date à laquelle le contrat de travail prend effet.

Toute modification du contrat est également soumise au visa mentionné au premier alinéa du présent article. L'autorisation peut être retirée à tout moment par l'autorité gouvernementale chargée du travail. »

Article 517

« Le contrat de travail réservé aux étrangers doit être conforme au modèle fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail. »

Article 518

« Le contrat doit stipuler qu'en cas de refus de l'octroi de l'autorisation mentionnée au 1er alinéa de l'article 516, l'employeur s'engage à prendre à sa charge les frais du retour du salarié étranger à son pays ou au pays où il résidait »

Article 519

²⁰Dahir n° 1-03-194 du 14 rejeb 1424 (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail, B.O N : 5210 du 06/05/2004

« Le cautionnement déposé par les adjudicataires de travaux exécutés pour le compte de l'Etat, des collectivités locales, des entreprises et des établissements publics, ne peut leur être remboursé et la caution personnelle qu'ils ont présentée ne peut être déchargée de son obligation que sur production d'une attestation administrative délivrée par le délégué préfectoral ou provincial chargé du travail certifiant le paiement des frais de retour des salariés étrangers recrutés hors du Maroc ainsi que des sommes dues à ses salariés. »

Obtention de l'autorisation de recruter un salarié étranger²¹

Conformément aux dispositions de l'article 516 de la loi n°65.99 relative au code de travail, tout employeur désireux de recruter un salarié étranger doit obtenir une autorisation de l'autorité gouvernementale chargée du travail. Cette autorisation est accordée sous forme de visa apposé sur le contrat de travail.

La date du visa est la date à laquelle le contrat de travail prend effet. Toute modification du contrat est soumise au visa. L'autorisation peut être retirée à tout moment par l'autorité compétente.

L'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n°350.05 en date du 09 février 2005 fixe le modèle du contrat de travail réservé aux étrangers (CET) et les pièces requises pour la demande d'octroi de visa de CTE.

La direction de l'emploi relevant du ministère du travail et de l'insertion professionnelle, conformément à ses attributions et aux missions qui lui sont dévolues par les lois et réglementation en vigueur, instruit et vise les contrats de travail pour les salariés étrangers (1^{er} établissement et renouvellement).

Le dispositif TAECHIR²² est développé par le Ministère de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle ambitionne d'offrir une meilleure qualité de service aux usagers et permet aux employeurs faisant appel à des compétences étrangères de :

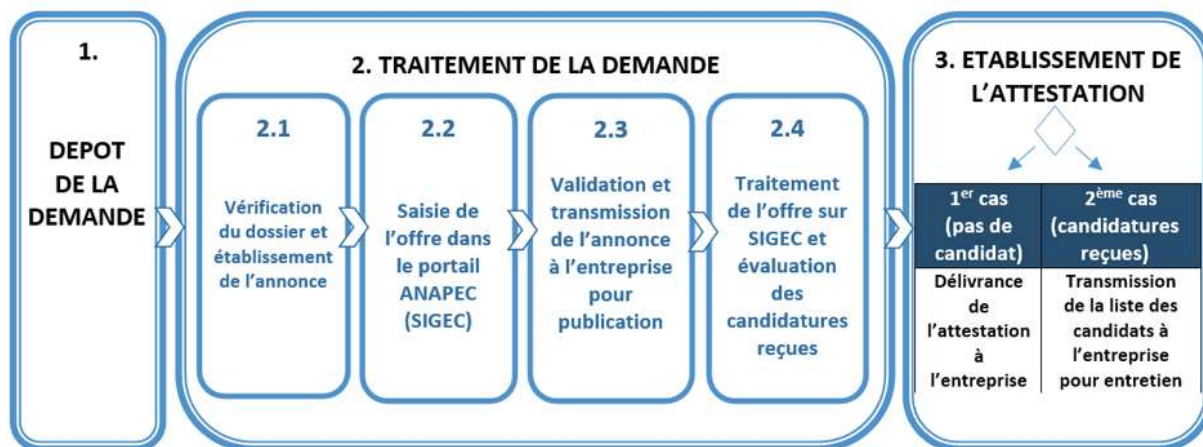
- S'informer sur les procédures de demande de visa;
- Introduire les demandes de visa et les faire valider;
- Imprimer les contrats de travail à soumettre à l'Administration pour visa;
- Editer la liste des pièces constituant le dossier de demande de visa CTE;
- Suivre le traitement des demandes de visa déposées auprès de l'Administration;
- Recevoir, en temps réel, les notifications liées au traitement des demandes de visa (Contrat visé, Visa prêt, demande à compléter);
- Obtenir la réponse de l'Administration aux demandes de visa formulées dans un délai maximum de dix (10) jours.

²¹ <http://www.travail.gov.ma>

²² A compter du 1er Juin 2017, tous les dossiers des demandes de visas de contrat de travail pour salarié étranger doivent être introduites via le site "TAECHIR" : taechir.travail.gov.ma.

Procédure d'octroi de l'attestation d'activité en faveur des salariés étrangers au Maroc

La procédure de traitement de la demande d'une attestation d'activité se fait en trois étapes comme suit²³ :



Source : www.anapec.org

Le délai de traitement d'une demande d'attestation est de 30 jours maximum (jours ouvrables)

Pièces à fournir ²⁴ :

- Demande adressée à M. Le Directeur Général de l'ANAPEC ;
- Copie certifiée conforme à l'original des références professionnelles (Diplômes et/ou attestations de travail).
- CV du salarié étranger ;
- Fiche d'identification de l'employeur ;
- Fiche descriptive de poste ;
- Modèle d'annonce.

Cas des postes de responsabilités et des profils rares et renouvellement

La procédure de traitement des demandes d'attestation d'activité est simplifiée (dispense de la publication des annonces dans les journaux) pour les cas suivants :

- les étrangers candidats à occuper des postes de responsabilités de haut niveau (liste A1);
- les profils pointus considérés comme étant rares ou non disponibles sur le marché de l'emploi (liste A2);
- les demandeurs de renouvellement de l'attestation d'activité chez le même employeur et pour le même poste.

²³Ces données sont disponibles sur le site de l'ANAPEC. Voir : http://www.anapec.org/conseils/procedure_etrangers/

²⁴ https://www.anapec.org/conseils/procedure_etrangers/

Le délai de traitement dans le cadre de la procédure simplifiée ne peut dépasser **48 heures** (jours ouvrables).

Les listes A1 et A2 sont mises à jour par l'ANAPEC en concertation avec le Ministère chargé de l'emploi.

Pièces à fournir

Pour les postes de responsabilités de haut niveau et profils rares

- Demande adressée à M. Le Directeur Général de l'ANAPEC ;
- Copie certifiée conforme à l'original des références professionnelles (diplômes et/ou certificats de travail)
- CV du salarié étranger ;
- Fiche d'identification de l'employeur conformément au modèle (annexe1)
- Fiche descriptive de poste conformément au modèle (annexe2)
- Copie de l'organigramme de la société ;
- Et/ou Copie du procès-verbal de nomination.

Pour les demandes de renouvellement

- Demande de renouvellement adressée au Directeur Général de l'anapec.
- Copie de la dernière attestation délivrée par l'ANAPEC ;
- Copie du dernier contrat de travail d'étranger visé par le Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales.

Cas des étrangers dispensés de l'attestation d'activités

La liste des catégories de salariés étrangers dispensés de l'attestation d'activité délivrée par l'ANAPEC est téléchargeable sur le site web du Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales www.emploi.gov.ma rubrique Services en ligne >> Emploi >> Migration.

2.7 Formation professionnelle²⁵

Conformément aux orientations stratégiques de la SNIA et suite aux recommandations de la Commission Interministérielle des Affaires des Marocains Résidant à l'Etranger et des Affaires de la Migration, tenue le 18 décembre 2015, les migrants régularisés et les réfugiés peuvent bénéficier des programmes d'aide à l'insertion suivants

Le Contrat de stage de formation insertion (IDMAJ)

Le contrat d'insertion est régi dans le cadre du programme IDMAJ géré par l'ANAPEC. Sa durée est de 24 maximum. Ses objectifs :

- Permettre aux chercheurs d'emploi de développer leurs compétences pratiques au sein de l'entreprise et de renforcer leurs chances pour une insertion durable ;

²⁵ Pour plus d'information voir : http://www.anapec.org/conseils/informer_6.html

- Permettre aux entreprises de renforcer leur capital humain et de le fidéliser tout en maîtrisant les coûts ;

Le Contrat d'intégration professionnelle (CIP)

Il s'agit d'une formation intégration pendant une période de 6 à 9 mois dans le cadre du dispositif des contrats de formation insertion. Ses objectifs sont :

- Permettre aux diplômés ayant de grandes difficultés d'insertion d'accéder à un premier emploi ;
- Permettre aux entreprises de satisfaire leurs besoins en compétences, via une formation d'adaptation aux postes à pourvoir, des profils des diplômés accueillis - Promouvoir l'emploi décent

Le Programme TAEHIL pour l'amélioration de l'employabilité

TAEHIL est un programme national lancé par le gouvernement lors des initiatives de l'emploi, et ce pour l'amélioration de l'employabilité des chercheurs d'emploi. Le programme TAEHIL est composé de deux mesures essentielles à savoir :

Formation Contractualisée pour l'Emploi :

Permet aux chercheurs d'emploi (à profil peu adapté) d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois identifiés

Formation Qualifiante ou de Reconversion :

Facilite l'insertion des jeunes diplômés en difficulté d'insertion par l'acquisition des compétences professionnelles et l'adaptation de leurs profils aux besoins du marché de l'emploi

Le programme TAHFIZ d'incitation à l'emploi

Ce programme permet aux entreprises et associations nouvellement créées de bénéficier d'une exonération des charges fiscales et sociales. Il s'agit de l'octroi, dans la limite de cinq salariés et pour une durée de 24 mois à compter de la date de recrutement des salariés, des avantages suivants :

- Exonération de l'Impôt sur le Revenu (IR) du salaire mensuel brut plafonné à 10.000,00 DH ;
- Prise en charge par l'Etat de la part patronale au titre de la cotisation due à la CNSS et de la taxe de formation professionnelle.

2.8 La sécurité sociale²⁶

Le régime marocain de protection sociale, obligatoire depuis 2005, couvre les salariés du secteur public et du secteur privé. Il est complété par un système d'assistance médicale, le RAMED, pour les personnes qui ne remplissent pas les conditions pour y être affilié²⁷.

²⁶Ces informations sont disponibles sur le site du GADEM, voir <https://gadem-guide-juridique.info/sejour-travail/droit-travail-secu/secu-mutuelle/la-securite-sociale/>

²⁷ Les soins, les médicaments, les appareillages et dispositifs médicaux couverts par le régime de protection sociale obligatoire sont consultables sur le site web de l'Agence Nationale de l'Assurance Maladie www.anam.ma

Les salariés du secteur privé sont gérés par la caisse nationale de sécurité sociale (CNSS). L'employeur est dans l'obligation d'inscrire le salarié auprès de la CNSS et de verser les cotisations sociales et fiscales associées au contrat d'embauche. La preuve de cette inscription et de ces versements pourra d'ailleurs être demandée au salarié étranger au moment du dépôt de la demande de renouvellement de sa carte de séjour.

Aucune distinction n'est faite dans les textes relatifs à la sécurité sociale entre les salariés marocains et étrangers. Rien ne permet en conséquence de subordonner l'immatriculation des salariés étrangers à la régularité de leur situation administrative, conformément au principe d'égalité de traitement en matière de sécurité sociale posé par l'article 27 de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.

Il ne devrait pas y avoir de difficultés particulières pour les étrangers en situation régulière dès lors qu'ils ont dû être déclarés par leur employeur lors de la procédure d'autorisation de travail. Dans le cas contraire, ils peuvent, comme les salariés marocains, demander directement leur immatriculation à la CNSS, sous réserve de prouver l'existence d'un contrat de travail, ce qui peut cependant être difficile en l'absence de contrat écrit.

Encadré 8

La protection sociale

Contrairement au domaine de l'emploi, la protection sociale relève plus des politiques mises en place par l'Etat d'accueil que de l'attitude des employeurs. Elle recouvre en particulier la santé et les accidents de travail, la protection en cas de chômage ainsi que l'assurance vieillesse. De nombreux Etats ont pris à cet égard des engagements explicites visant à ne pas prêter les migrants par rapport aux autochtones. Depuis 1952, la Convention 102 de l'OIT concernant la sécurité sociale, ratifiée par 41 pays, prévoit pour tous les travailleurs des normes minima dans neuf domaines (soins médicaux, indemnités de maladie, prestations de chômage, prestations de vieillesse, prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, prestations aux familles, prestations de maternité, prestations d'invalidité et prestations de survivants).

2.9 Autorisation d'inscription dans l'enseignement public marocain pour les élèves étrangers²⁸

Pour qu'un élève étranger s'inscrive à l'enseignement public marocain, il aura besoin d'une autorisation. Pour obtenir cette dernière, la procédure à suivre est la suivante:

Documents exigés

- Autorisation de l'Agence Marocaine de la Coopération Internationale;
- Demande manuscrite signée par le tuteur de l'élève concerné;
- Certificat de scolarité ou de sortie délivrée par le dernier établissement fréquenté par l'élève concerné indiquant le dernier niveau scolaire ou décision du conseil de fin d'année ou un relevé de notes du dernier trimestre mentionnant le niveau scolaire ainsi que les notes et la décision de fin d'année;
- Un extrait d'acte de naissance récent ou photocopie du passeport de l'intéressé.

Lieu de dépôt

- Direction de l'Evaluation, de l'Organisation de la Vie Scolaire et des Formations Inter académiques;
- Division de l'Organisation de la Vie Scolaire;
- Service de l'Information et de l'Orientation Scolaire et Professionnel.

²⁸ <http://www.service-public.ma/>

CONCLUSIONS

Les informations présentées dans ce guide émanent d'un besoin exprimé par les représentants des trois syndicats marocains UMT Union Marocaine du Travail, UGTM Union Générale des Travailleurs du Maroc et CDT Confédération Démocratique du Travail, bénéficiaires des activités du projet SOLID, pendant plusieurs ateliers d'échange et de partage des réflexions sur le rôle des syndicats dans la protection des droits des travailleurs migrants.

Ce guide est donc le fruit de ces différentes rencontres. Son but est celui d'offrir des informations d'orientation générale en matière de migrations et travail décent au Maroc. Il est destiné aux responsables, délégués et activistes syndicaux ainsi qu'aux travailleuses et travailleurs migrants résidents (ou veulent s'installer) au Maroc.

Les différentes rencontres, organisées au long du projet SOLID, ont mis l'accent sur la nécessité de l'implication des syndicats dans l'élaboration des politiques d'insertion socio-économiques des travailleurs migrants.

Plusieurs acteurs œuvrant dans le domaine de la migration témoignent des problèmes multiples des droits des travailleurs migrants et du manque de protection de leurs droits. Ils déclarent aussi la faible affiliation syndicale des travailleurs migrants par rapports aux travailleurs marocains.

Un des défis majeurs à relever pour garantir un travail décent pour les travailleurs migrants et la protection de leurs droits réside dans la mise en conformité de la législation en matière de migration avec les conventions internationales ratifiées par le Maroc.

Un nouveau modèle de gouvernance de la migration, impliquant tous les acteurs sociaux dans l'élaboration des politiques d'insertion socio-économique des migrants, s'impose donc avec beaucoup d'acuité.

ANNEXES

Contacts et adresses utiles:

Institutions	E-mail / Site web	Adresse	Téléphone
Ministère chargé des Marocains Résidant à l'Etranger et des Affaires de la Migration (MMREAM)	www.marocainsdumonde.gov.ma	Angle avenue de France et rue Oum Erbi, Agdal – Rabat	0537776564 0537776588 0537777203
Ministère de l'Intérieur - Direction de la Migration et de la Surveillance des Frontières	www.pncl.gov.ma	Ministère de l'intérieur, Quartier administratif – Rabat.	0537765169 0537760526
Conseil National des Droits de l'Homme (CNDH)	www.ccdh.org.ma	Place Achouhada- BP 1341 10 001 – Rabat	05 37 56 66 33
Délégation Interministérielle des Droits de l'Homme (DIDH)	contact@didh.gov.ma	Angle Avenue Ibn Sina et Rue Oued El Makhazine Agdal – Rabat	05 37 27 04 04 05 37 27 04 05 05 37 27 04 06
Ministère des affaires étrangères et de la coopération	www.diplomatie.ma	Avenue F. Roosevelt – Rabat	05 37 76 15 83 05 37 76 11 23 05 37 76 21 95
Institution du Médiateur du Royaume (IMR)	www.mediateur.ma	Complexe Les jardins d'Irama Rue Arromane, Hay Ryad – Rabat	05 37 57 77 00 05 37 57 77 11
Agence Nationale Pour la Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC)	www.anapec.org	4, Lotissement La Colline Entree B Sidi Maarouf Bp 188 – Casablanca	05227-89450
Médiateur pour la Démocratie et les Droits de l'Homme (MDDM)	www.mediateurddh.org.ma	28,Balima I, 3ème Etage, Apprt N° 31, Avenue Mohamed V – Rabat	05 37 20 78 76

Institutions	E-mail / Site web	Adresse	Téléphone
Le groupe antiraciste de défense et d'accompagnement des étrangers (GADEM)	www.gadem-asso.org	54 avenue de France Appartement 3, Agdal – Rabat	05 37 77 10 94
Fondation Orient Occident (FOO)	www.orient-occident.org/rabat	Avenue des F.A.R El Massira Commune de Yacoub El Mansour, B.P.3210 – Rabat	05 37 79 36 37
Association Sud pour la migration et le développement (ASMD)	migrasud@yahoogroups.com elhaira2004@yahoo.es	Cité Alwahda II rass al khaima Laayoune N 13, Laayoune, Sahara Occidental	06 61 09 72 48
Association Marocaine d'Appui à la Promotion de la Petite Entreprise (AMAPPE).	www.amappe.org.ma	7, Rue Arfoud Appt.02 Quartier Hassan – Rabat	05 37 70 75 02
Association Marocaines des Droits Humains (AMDH)	www.amdh.org.ma	Siège Central : Imm 6, Appt 1. « Rue Aguensous Avenue Hassan II – Rabat	05 37 73 09 61



This project is co-funded by the European Union

Implemented by



@solidsocialdialogue
www.medsocialdialogue.org