



International
Labour
Organization



ADWA'
Advancing the Decent Work
Agenda in North Africa

Royaume du Maroc



Ministère de l'Inclusion économique, de la Petite
entreprise de l'Emploi, et des Compétences



**Convention de l'Organisation internationale du Travail N° 190 sur la
violence et le harcèlement dans le monde du travail**

**ETUDE DE L'ECART ENTRE LA CONVENTION N° 190 ET LA
LEGISLATION NATIONALE**

**Convention de l'Organisation internationale du Travail N°
190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du
travail**

**ETUDE DE L'ECART ENTRE LA CONVENTION N° 190
ET LA LEGISLATION NATIONALE**



Table des matières

Introduction	7
1. Objectifs de l'étude	8
2. Méthodologie de l'étude	8
Première partie : Le cadre général conceptuel de la violence et du harcèlement au Maroc	9
Chapitre I : La violence et le harcèlement dans le monde du travail, coutumes et traditions marocaines	9
Chapitre II : Les efforts du gouvernement pour faire face à la violence et au harcèlement	10
Chapitre III : Les mesures prises pour faire face à la violence et au harcèlement à l'égard des femmes au Maroc	10
Chapitre IV : La violence et le harcèlement dans la période du Covid 19	11
Chapitre V : Les actes de violence et de harcèlement dans la jurisprudence marocaine	12
Chapitre VI : Les rapports officiels et internationaux	13
Deuxième partie : La Conformité de la Convention 190 sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail avec la législation nationale	18
Chapitre I : Contenu de la convention 190	18
Chapitre II : la violence et le harcèlement dans la législation nationale	19
1. La Constitution du Royaume du Maroc (2011)	19
2. Le Code du travail : les textes correspondants aux dispositions de la Convention 190	20
3. La Loi 103.13 relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	21
4. Le Code pénal marocain	21
Chapitre III : Mesure dans laquelle les dispositions de la Convention 190 sont reflétées dans la législation nationale	23
1. L'Article 1	23
1.1 La Constitution	23
1.2 La Loi 103.13 relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	23
1.3 Le Code du travail	23
1.4 Le Code pénal	23
1.5 Le Statut de la fonction publique	24
1.6 La Loi 19.12 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques	24

2. L'Article 2	24
2.1 Le Code du travail	24
2.2 Le Code pénal	24
1.1 La Loi 19.12 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques	24
1.2 La Loi 18.12 relative à la réparation des accidents du travail :	25
2. L'Article 3	25
2.1 Le Code du travail	25
2.2 Le Code pénal	25
2.3 La Loi relative à la réparation des accidents du travail	26
3. L'Article 4	26
3.1 La Constitution	27
3.2 La Loi 103.13 relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	27
3.3 Le Code du travail	27
3.4 Le Code pénal	27
2.3 La Loi 19.12 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques	24
3.5 La Loi relative à l'organisation judiciaire	28
3.6 La Loi relative à la réparation des accidents du travail	28
4. L'Article 5	28
4.1 La Constitution	28
4.2 Le Code du travail	29
5. L'Article 6	29
5.1 La Constitution	29
5.2 Le Code du travail	29
5.3 Le Code pénal	29
5.4 La Loi organique n° 130-13 relative à la loi de finances	30
6. L'Article 7	30
6.1 La Constitution	30
6.2 La Loi 103.13 relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	30
6.3 Le Code du travail	30

7. L'Article 8	30
7.1 La Loi 103.13 relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	30
8. L'Article 9	31
8.1 La Constitution	31
8.2 Le Code du travail	31
8.3 La Loi 19.12 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques	24
9. L'Article 10	32
9.1 La Loi 103.13 relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	32
9.2 Le Code du travail	33
9.3 Le Code pénal	33
9.4 La Loi relative à l'organisation judiciaire	33
9.5 La Loi 27-14 relative à la lutte contre la traite des êtres humains	34
10. L'Article 11	34
10.1 Le Code du travail	34
11. L'Article 12	35
11.1 Le Code du travail	35
Chapitre IV : Les Conclusions tirées après étude	36
Chapitre V : Les Recommandations Spécifiques	36
1. Concernant le Code du travail	36
2. Concernant le statut de la fonction publique	37
3. Concernant la loi relative aux travailleuses et travailleurs domestiques	37
4. Concernant la loi 103.13	37
5. Concernant le Code pénal	37
Chapitre VI : Des Recommandations Globales afin de lutter et d'éliminer ce phénomène	37
Annexe : Tableau récapitulatif : Comparaison entre la convention 190 et la législation nationale	39



Introduction

Le monde entier a été averti de la dangerosité de la violence et du harcèlement. À tel point que la lutte contre ces fléaux — et pourquoi pas leur éradication — est devenue la priorité des politiques et de la législation internationale. La Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies en 1993 définit la violence à l'égard des femmes comme suit : « tous actes de violence dirigés contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée. »¹ Parmi les actes de violence exercés envers les femmes au sein d'une société, on trouve le viol, les agressions sexuelles, le harcèlement sexuel et l'intimidation sur les lieux de travail ou dans les établissements scolaires ou tout autre endroit, ainsi que le traitement des femmes et la prostitution forcée.

Il est également à noter que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, et plus particulièrement, son article 11, qui établit le principe de l'égalité entre l'homme et la femme, dans le domaine de l'emploi, et lutte contre la discrimination fondée sur le sexe.

La violence et le harcèlement dans le monde du travail constituent un phénomène grave ayant des répercussions et des effets néfastes sur la santé physique et mentale de la victime, et ses interactions dans son milieu social et familial, ainsi que sa capacité productive. Ce qui a créé une conscience de la gravité de la situation et la nécessité de lutter contre la violence et le harcèlement monde du travail, afin de garantir au travailleuse ou travailleur, sa dignité, sa sûreté et sa sécurité, ce qui améliore sa productivité et sa capacité de production.

La violence et le harcèlement à l'égard de la femme travailleuse revêt une importance particulière ce qui le rend un sujet de recherche

, de condamnation et de dénonciation. Lors de la dernière décennie, la violence à l'égard de la femme sur le lieu de travail a représenté 61 % des actes de violence enregistrés, le nombre des salariées victimes de violence en milieu professionnel au Maroc a atteint 280 milles en 2009, selon une étude nationale menée par le Haut-Commissariat au plan² sur la propagation de la violence à l'égard des femmes. Ces actes constituent souvent des obstacles à la participation effective des femmes dans le marché de l'emploi et leur avancement professionnel.

En juin 2019, à l'occasion de son centenaire, l'Organisation internationale du Travail (OIT), a adopté la première convention internationale pour l'élimination de toutes formes de violence et de harcèlement dans le monde du travail et sa recommandation (n° 206). Ces instruments ont été développés par les trois acteurs constituant l'OIT (gouvernements, organisations des travailleurs et des employeurs). Ensemble, ces acteurs ont établi un cadre clair et commun pour prévenir et lutter contre la violence et le harcèlement au travail, sur la base d'une approche inclusive, intégrée et sensible au genre.

La Convention reconnaît que la violence et le harcèlement au travail sont inacceptables et que chaque personne a le droit à un monde de travail exempt de violence et de harcèlement. Elle offre une large protection à diverses personnes, et s'applique aux secteurs public et privé, formelle et informelle, et dans les zones urbaines et rurales. La Convention définit la violence et le harcèlement comme « un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre ».

¹ <https://www.undocs.org/ar/A/RES/48/104>

² <https://www.cese.ma/media/2021/01/Avis-sur-l-elimination-de-la-violence-a-l-egard-des-femmes-VA.pdf>

La violence et le harcèlement fondés sur le sexe sont définis comme la violence et le harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel.

Tandis que la violence et le harcèlement fondé sur le genre peuvent être dirigés contre les hommes et les femmes, mais ces dernières sont touchées de manière disproportionnée, parce que la violence et le harcèlement naissent des relations de pouvoir inégales. Les femmes et les filles

► 1- Objectifs de l'étude

L'étude a comme objectif général de déterminer dans quelle mesure les lois, les réglementations et les politiques nationales actuelles, ainsi que les mesures prises ont pu s'adapter aux dispositions de la convention 2019 (N° 190). D'autre part, les objectifs fixés pour cette étude sont les suivants :

- Préciser les dispositions liées à la législation et politiques nationales, et voir si la convention n° 190 est conforme à ces dispositions au Maroc
- Évaluer les mesures institutionnelles (rôles des différents organismes gouvernementaux en charge), et l'état d'application des politiques nationales, les obstacles et les lacunes institutionnels, ainsi que la réalisation d'une analyse comparative entre les lois

► 2- Méthodologie de l'étude

La méthodologie de la présente étude repose sur ce qui suit :

- L'évaluation du cadre législatif et réglementaire national concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, selon la convention (n° 190), et déterminer dans quelle mesure d'autres réformes pourraient être envisagées dans les lois, les politiques, les mécanismes et autres mesures afin d'assurer la conformité de ladite convention (n° 190).
- Il convient également d'étudier des rapports officiels sur le Maroc, et d'établir une liste des lois, et des mesures en rapport avec les dispositions de la convention, d'étudier les textes liés à l'égalité, et la non-discrimination, le travail, la sécurité, et la santé des travailleurs, le droit pénal et la loi d'immigration, et rechercher s'il existe d'autres moyens liés

ont généralement un statut plus faible dans la société.

Dans le passé, la violence et le harcèlement ont souvent été traités de manière fragmentée, soit comme une question d'égalité et de non-discrimination, ou comme une question de sécurité et de santé au travail (SST). La convention et la recommandation rassemblent ces divers aspects d'une manière intégrée et appellent à ce que la violence et le harcèlement soient interdits, empêchés et traités dans les lois et les politiques relatives ainsi que par la négociation collective.

actuelles et les dispositions de la convention n° 190 afin de déterminer les principales réformes juridiques nécessaires et préciser les bonnes pratiques résultant de l'application du cadre légal actuel par les différents acteurs de l'état ;

- Identifier les dispositions de la convention n° 190 nécessitant des amendements de lois, de règlements et de politiques au Maroc afin d'assurer la conformité avec la convention ;
- Présenter les recommandations concernant les différents amendements nécessaires d'apporter à la législation et la pratique afin d'assurer la bonne application des dispositions de la convention n° 190.

à l'application future de la convention, tels que des conventions collectives et les décisions judiciaires...

- Étudier le côté social et historique, ainsi que les coutumes culturelles et sociales liées au traitement de la violence et du harcèlement sexuel, y compris le système informel des sanctions (décidés par le commandement du Sénat dirigeant). En s'aidant des informations recueillies auprès des ministères, des administrations, des partenaires sociaux et de certaines organisations de la société civile, pour déterminer la conformité si des lois, des politiques et des autres mesures nationales avec la convention et en précisant les textes correspondants.





Première partie : Le cadre général conceptuel de la violence et du harcèlement au Maroc

Chapitre I : La violence et le harcèlement dans le monde du travail, coutumes et traditions marocaines

La violence et le harcèlement à l'égard des femmes et l'une des violations des droits de l'homme les plus répandues et les plus persistantes dans notre monde d'aujourd'hui. Les statistiques ne représentent pas le nombre réel de cas, à cause de ce qui les entoure de forme d'impunité, de silence et de stigmatisation.

Dans le monde du travail, les coutumes et les traditions établies veulent que l'entourage la famille oblige la victime à quitter son emploi et chercher un autre ou arrêter carrément de travailler. Soit reprendre son emploi ou le quitter sans dénoncer ce qu'elle avait subi :

- Si la femme se trouve victime d'actes de violence ou de harcèlement sur son lieu de travail, ses proches (mari, père, frères...) peuvent intervenir en l'obligeant à quitter son emploi par crainte de la honte qu'elle apporterait à sa famille. Le silence de la victime et son incapacité à dénoncer les agissements qu'elle a subis l'empêche de son droit d'avoir un travail décent et d'être autonome.
- Il existe un autre cas courant dans les familles marocaines, la femme victime de violence ou de harcèlement dans son milieu professionnel, peut subir des pressions de sa famille pour ne pas dénoncer l'auteur de ces actes et continuer son travail comme si de rien n'était. Ces familles considèrent que le harcèlement est une chose banale, qui ne mérite pas d'importance nécessitent une poursuite judiciaire, sans prendre en considération les dommages psychologiques. Donc, ils participent à laisser la victime à ce milieu du travail entourée d'un sentiment de danger et d'infériorité, ou la sécurité est absente, ce qui ne peut qu'avoir des répercussions négatives sur sa santé mentale.
- Les stéréotypes ancrés dans la société qui mettent l'homme sur un piédestal et lui donnent la priorité, ou comme l'appel certain «la société patriarcale».
- L'existence de certaines convictions aberrantes au sein de la société, comme celle qui considère le harcèlement ou les rapports sexuels forcés ou les viols preuve de la supériorité de l'homme, de sa virilité et de sa masculinité.
- Parmi les autres convictions tout aussi aberrantes — et qui favoriseraient les actes de harcèlement — le regard accusateur contre la femme. La fille victime de harcèlement « mérite », car elle portait certains habits ou qu'elle marchait à certains endroits ». Cette vision erronée n'est qu'une autre offense portée aux femmes. L'auteur de l'acte de harcèlement commettra son délit contre toute fille, peu importe ce qu'elle porte. Sortir « dévoilée » ne donne ni prétexte ni justification à quiconque de commettre un acte de harcèlement.

Chapitre II : Les efforts du gouvernement pour faire face à la violence et au harcèlement

Le Gouvernement a déployé des efforts importants pour lutter contre ce phénomène, et ce, en adoptant une politique nationale et une stratégie de lutte contre

la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, et notamment :

- ▶ **Le plan gouvernemental pour l'égalité ICRA 1 (2012-2016) et 2 (2017-2021) :** Ce plan s'appuie sur la planification axée sur les résultats et sur l'approche territoriale en termes de planification et de suivi, et ce, selon une approche fondée sur les droits de l'homme et la démocratie participative, permettant, d'une part, de mieux prendre en compte les besoins des citoyennes et citoyens, et de réduire, d'autre part, les inégalités sociales et territoriales. Ce plan s'articule autour de 7 axes, 4 thématiques et 3 transversaux :
 - Le renforcement de l'employabilité des femmes et leur autonomisation économique;
 - Droits des femmes en relation avec la famille;
 - La participation des femmes à la prise de décision ;
 - Protection des femmes et renforcement de leurs droits ;
 - Diffusion des principes d'égalité et lutte contre la discrimination et les stéréotypes basés sur le genre ;
 - L'intégration du genre dans les politiques et les programmes gouvernementaux.
- ▶ **Politique nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes et des filles 2020-2030 :** Cette politique a été élaborée selon une nouvelle vision visant à accompagner les différentes réformes juridiques menées pour renforcer la protection des femmes et honorer les divers engagements nationaux et internationaux émanant de ces réformes. Les principaux axes de cette stratégie sont les suivants :
 - Prévention de la violence et de la discrimination à l'égard des femmes et des filles ;
 - Protection contre toutes les formes de violence à l'égard des femmes, dans tous les espaces et pour toutes les catégories d'âge ;
 - Prise en charge des victimes et leur autonomisation ;
 - Prévention de l'impunité, la réhabilitation et la réinsertion des auteurs des actes de violence ;
 - Produire et Développer la connaissance du phénomène à l'échelle nationale et régionale.
- ▶ **Comité de concertation interministérielle de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique :** Afin de consolider les acquis en matière d'intégration de l'égalité des sexes dans la réforme de la gestion des ressources humaines et d'inciter les différents départements ministériels à mettre en place des mesures pour une meilleure prise en compte de l'égalité des sexes, le ministère de la Fonction publique et de la Modernisation de l'Administration a mis en place, en 2010, le Réseau de concertation interministérielle de l'égalité des sexes dans la fonction publique dans lequel siège l'ensemble des départements ministériels. Le travail de ce réseau se concentre sur les 5 axes prioritaires suivants :
 - Institutionnalisation et opérationnalisation du Réseau ;
 - Intégration de l'égalité des sexes dans le processus de recrutement, de sélection, de nomination, de mobilité, de promotion et d'évaluation du rendement ;
 - Identification, validation et mise en œuvre de mesures institutionnelles servant à promouvoir un meilleur accès des femmes aux postes de responsabilités ;
 - Identification, validation et mise en œuvre de mesures institutionnelles pour la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle ;
 - Intégration de l'égalité des sexes dans les programmes de formation continue.

Chapitre III : Les mesures prises pour faire face à la violence et au harcèlement à l'égard des femmes au Maroc

Conscient de la nécessité d'éliminer définitivement la violence et le harcèlement à l'égard des femmes, l'état marocain a adopté plusieurs mesures pour développer la conscience sur les voies

de recours et sensibiliser que ces sont, réprimés par la loi et punissables pénalement . Parmi ces mesures :

- ▶ Le Procureur général du Roi a émis des instructions afin de mettre en place des plateformes numériques ou téléphoniques afin de recueillir les plaintes concernant les actes de violence à l'égard des femmes, dans la limite des capacités matérielles et logistiques disponibles, tout en continuant à donner effet aux plateformes numériques et téléphoniques disponibles actuellement. Il a en outre rappelé que ces mesures concernent, essentiellement, la déclaration par le dépôt de plaintes numériques auprès de la Présidence du ministère public via son adresse de messagerie plaintes@pmp.ma, la déclaration par adresses de messagerie des ministères publics des différents tribunaux du Royaume et dont le détail est disponible sur le site internet de la Présidence du ministère public, ainsi que la déclaration par numéros de téléphone consacrés à la réception des plaintes auprès des ministères publics des différents tribunaux du Royaume et dont le détail est disponible sur le site internet de la Présidence du ministère public.
- ▶ Ces mesures concernent également la déclaration via la plateforme téléphonique « kolona maak » de l'Union nationale des femmes marocaines, sur le numéro vert 8350. Cette plateforme reçoit les plaintes des femmes 24 h/24 et 7 j/7. Elle les transmet dès leur réception aux ministères publics et aux services compétents de la police judiciaire. Sans oublier la déclaration par les outils manuscrits traditionnels.
- ▶ La diffusion par la Direction générale de la Sûreté nationale du Royaume d'un spot publicitaire diffusé sur toutes les chaînes de télévision marocaines,

simplifié, illustré et en dialectal vernaculaire, dont le but est d'informer le public que la loi 103.13 incrimine le harcèlement et expose son auteur à des peines de prison, qui sont doublées si l'auteur est un collègue ou un proche de la victime, où lorsque cet acte prend place sur le lieu de travail et sans prendre en considération l'identité de l'auteur. Le spot explique que le harcèlement est tout acte, geste, parole ou image à connotations sexuelles. Il appelle à la nécessité de déclarer et de garder toute preuve en rapport avec le délit, qu'elle soit sous forme d'image, d'une discussion téléphonique, reçue par messagerie instantanée ou par réseau social, et ce, afin d'aider les services de police à enquêter et à retrouver l'identité de l'agresseur même s'il est inconnu et prouver le délit commis.³

- ▶ Spot publicitaire sous forme de dessins animés et dialectal vernaculaire en partenariat avec ONU Femmes ayant pour slogan « tous contre le harcèlement ».⁴
- ▶ Spot publicitaire sous forme de dessins animés et en dialectal vernaculaire diffusé pendant la crise de la Covid en partenariat avec la Commission nationale pour la prise en charge des femmes victimes de violence du Maroc et le Conseil de l'Europe, visant à sensibiliser au principe d'égalité entre les sexes, au fait que la femme est la pierre angulaire de toute famille, et pour inviter les conjoints au dialogue et à la bonne relation dans le couple sans pression ni violence, en informant que la violence à l'égard des femmes est une infraction réprimée par la loi.⁵

Chapitre IV : la violence et le harcèlement dans la période du Covid 19

D'autre part, le monde a fait face à une crise il s'agit de la Covid 19. Plusieurs études et rapports nationaux et internationaux ont souligné que la pandémie et la crise économique ont aggravé et accentué le risque de violence et de harcèlement dans le monde du travail les cas de violence domestique ont été augmenté exponentiellement. Depuis le déclenchement de la crise

sanitaire, les données et rapports actualisés présentés montrent que les travailleuses et travailleurs se trouvant en première ligne de l'augmentation de toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des jeunes filles et surtout les actes de violence domestique². La pandémie a eu comme résultat des situations dangereuses et notamment :

- L'enregistrement de plusieurs agressions physiques envers les femmes travailleuses dans les fermes agricoles, les entreprises et les installations de production. Ces femmes sont également forcées à travailler et à ne demander aucun avantage financier qui pourrait couvrir les charges liées à la désinfection ou à l'augmentation du prix des moyens de transport ou encore aux permanences, outre le non-respect de la distanciation sociale ;
- L'exploitation d'un nombre restreint de travailleuses dans certaines fermes et l'absence de surveillance, afin de se retrouver seul avec elles pour les harceler ou les agresser sexuellement ;
- L'exposition de certaines travailleuses à un chantage sexuel de la part de certains responsables d'usines ou d'unités de production, leur imposant d'accepter des relations sexuelles en contrepartie de leur maintien

³ <http://youtu.be/thKAt3snOEI>

⁴ <https://youtu.be/UAÀGJaSKu8E>

⁵ <https://www.coe.int/fr/web/rabat/-/un-spot-de-sensibilisation-a-la-violence-contre-les-femmes-et-la-violence-domestique-et-pour-promouvoir-les-travaux-de-la-commission-nationale-pour-la>

en poste ou leur licenciement sous prétexte des mesures de prévention de la propagation du virus de la Covid 19, ou à cause des problèmes financiers imprévus auxquels font face ces entreprises ;

- Le licenciement sans indemnisation de la part de l'employeur...
- Au confinement, la plupart des entreprises ont adopté le travail à distance. Cette décision a augmenté les actes de violence familiale, et à multiplier ses formes, telles que : le travail des deux parents à domicile et la présence

des enfants qui eux-mêmes suivent leurs cours à distance. Dans telles circonstances, il est plausible que les époux se disputent, l'épouse se voit ajouter en plus de ses tâches habituelles, la responsabilité de l'encadrement de ses enfants dans leurs relations à distance avec leurs professeurs ainsi que leur surveillance. Ces circonstances nouvelles, résultant toutes de la crise sanitaire, ont causé l'augmentation des cas de violence domestique dans les familles marocaines.

Chapitre V : les actes de violence et de harcèlement dans la jurisprudence marocaine

- ▶ En ce qui concerne la jurisprudence en matière sociale, la chambre sociale de la Cour suprême a considéré dans sa décision N° 419 en date du 08/03/2016 concernant le dossier social n° 2015-1-5-387 que « l'obligation d'apposer un visa de l'autorité gouvernementale en charge de l'emploi sur les contrats de travail des étrangers, et de limiter la durée de validité de ce visa à un an, confère audit contrat sa spécificité. En effet, le contrat est considéré comme un contrat à

durée déterminée arrivant à terme à la fin de sa durée précisée par le visa qui lui est apposé. La volonté des parties au contrat ne peut s'y substituer pour en faire un contrat à durée indéterminée en opposition aux dispositions de l'article 516 du Code du travail, rédigé sous la forme d'une obligation, ce qui en fait une règle impérative que les parties ne peuvent convenir de violer ».

- ▶ Nous constatons l'augmentation de la fréquence des violations enregistrées, qui échappent souvent toute poursuite judiciaire à cause de la charge de preuve. Cependant, nous notons la prononciation de quelques décisions judiciaires dans des procès pour harcèlement, la Cour d'appel de Casablanca a considéré dans une affaire sans précédent portée à son attention que « l'employeur touchant la main de la salariée, et qui parle d'une façon inacceptable d'elle ou expose des images pornographiques devant elle, sont des actes de harcèlement sexuel, de telle sorte que l'abandon de la salariée de son poste à cause de ces actes est un licenciement abusif, car c'est bien l'employeur qui est l'auteur de la faute grave au sens de la législation nationale et internationale. » L'arrêt de la cour poursuit en affirmant que « le harcèlement sexuel

est une forme d'insulte et d'humiliation portées à la femme, il s'agit d'une forme d'injustice envers son humanité... »⁶

- ▶ Dans le même cadre, la Cour suprême a considéré que « le harcèlement sexuel de la part du salarié est considéré comme une faute grave justifiant son licenciement..., son acquittement des charges d'incitation à la débauche n'empêche pas l'employeur d'établir l'existence de l'acte considéré comme faute grave, acte établi par tous les moyens de preuve, y compris, les dépositions des témoins. » Le tribunal n'a pas appliqué la règle suivante « le criminel tient le civil en l'état » et n'a pas trouvé de base pour son application dans ce cadre. Arrêt de la Cour suprême (Rabat) n° 758 en date du 02/06/2011 concernant le dossier social n° 96/5/1/2010.

⁶ Arrêt de la cour d'appel de Casablanca (Chambre sociale) en date du 17/05/2007 concernant le dossier n° 5382/2005. Non publié

D'autre part : la décision contestée indiquant dans son argumentation que « la faute grave n'est pas uniquement prouvée par la condamnation. Elle peut, en effet, être prouvée par tous les moyens de preuve, notamment, les dépositions des témoins », a ainsi donné réponse à ce que mentionne l'appel du requérant affirmant que le dossier d'instruction ne contient aucune preuve de culpabilité des charges d'incitation à la débauche, et ce, au contraire du point trois argumentant que

« la non-condamnation de l'employé pour le délit pour lequel le témoin à déposer plainte rend la décision de son licenciement légale ». La cour s'est ainsi cantonnée à l'unique faute mentionnée dans la décision de licenciement, à savoir, l'incitation à la débauche. Elle a exercé son autorité prudentielle sur l'employeur et a conclu, à raison, que l'acte s'assimile à une faute grave, la décision étant suffisamment argumentée, n'ayant violé aucune exigence légale.

► La chambre sociale de la Cour suprême avait auparavant statué dans son arrêt du 26/11/1996 sous le n° 2254 (non publié) que le licenciement de l'employé est arbitraire puisque l'employeur a exercé

un harcèlement moral contre l'employé, ce que la Cour suprême marocaine a considéré comme licenciement abusif indirect.

Le harcèlement sexuel est une forme de violence que le Code pénal marocain n'érige en infraction pénale que lorsque le harcèlement est fait d'une personne exerçant un pouvoir sur la victime, article 503-1, ce qui limite sa couverture des cas où l'acte de harcèlement est commis sur la voie publique. Le harcèlement pose

également la question de la preuve, le législateur ayant laissé la preuve du harcèlement soumise aux règles générales de preuve, ce qui fait que beaucoup de femmes préfèrent ne pas porter plainte. Il convient de noter une jurisprudence de la cour d'appel de Casablanca dans une affaire de harcèlement :

► La cour d'appel de Casablanca dans le dossier 5382/2005 du 17/05/2007 a considéré que le

harcèlement sexuel est une forme d'insulte envers la femme. Elle affirme dans son arrêt que :

« Le harcèlement sexuel est une forme d'insulte et d'humiliation portées à la femme, il s'agit d'une forme d'injustice envers son humanité selon la loi islamique et les conventions internationales que le Maroc a ratifiées ». Cet arrêt s'est basé dans son argumentation sur l'article 5 de la Déclaration universelle des droits de l'homme qui condamne les traitements dégradants,

ainsi que l'article 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels qui reconnaît le droit de toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables [...].

La cour a statué en faveur de la victime lui octroyant une réparation financière de 145 865 dirhams ».

Chapitre VI : Les rapports officiels et internationaux

► Le rapport du Conseil économique, social et environnemental⁷ indique que les autorités publiques ont adopté plusieurs stratégies, programmes et plans successifs, dont le dernier et l'adoption de la loi 103.13. Cependant, ces mesures n'ont pas eu d'effet concret sur les efforts visant à réduire ce phénomène et à l'éradiquer. Le rapport note une faible connaissance et compréhension de la loi et des recours institutionnels : plus de la moitié des femmes

et des hommes n'ont pas connaissance de l'existence de la loi 103.13. En plus peu qui déclarent avoir été victimes de violence : seulement 10,5 pour cent des femmes victimes de violence physique et/ou sexuelle portent plainte auprès des services de police ou d'autres autorités compétentes. Ce taux ne dépasse pas les 8 pour cent pour les cas de violence conjugale.

Parmi les raisons qui empêchent l'endigement de ce phénomène, le non-classement par ordre de priorité des ressources allouées à la lutte contre la violence à l'égard des femmes et des filles dans les politiques publiques, et ce, à cause de l'absence d'un budget spécialement alloué à la mise en œuvre des procédures d'égalité et

de lutte contre la violence liée au genre. Ceci a eu pour effet de réduire l'impact des mesures visant à instaurer une discrimination positive et donc de ne pas prendre en compte les circonstances particulières des groupes les plus vulnérables.

⁷ <https://www.cese.ma/media/2021/01/Avis-sur-l-elimination-de-la-violence-a-l-egard-des-femmes-VA.pdf>

► En outre, l'étude sur la justice de genre, réalisée par le Programme des Nations Unies pour le développement⁸, appelle à élargir la portée de la protection juridique et sociale de la main-d'œuvre du secteur informel et à renforcer la participation de la femme dans le vie économique, et ce, à travers l'accès au travail, l'allègement du fardeau que représentent les responsabilités familiales des femmes, la mise en avant des modèles féminins prometteurs,⁹ le renforcement de l'autonomisation l'émancipation économique des jeunes filles et des femmes, et l'application des recommandations émises à cet égard et exposées dans le rapport intitulé «Le nouveau modèle de développement du Maroc», les rapports annuels du Conseil¹⁰, ainsi que ses rapports thématiques sur les droits des femmes.

► Le rapport de l'Organisation internationale du travail¹¹ sur la violence et le harcèlement à l'égard des femmes et des hommes dans le monde du travail indique qu'il est nécessaire d'avoir d'avantage de dialogues sociaux entre le gouvernement, le patronat et les syndicats, de promouvoir les responsabilités et les rôles des acteurs (gouvernement, parlement, organismes politiques et syndicaux et société civile) afin d'éradiquer la violence et le harcèlement sur les lieux de travail, ainsi que des mécanismes juridictionnels en faveur de la ratification de la convention n° 190 de 2019 et qui prévoient la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Il est nécessaire d'attacher une attention particulière à l'étude et au traitement des principales nouvelles

problématiques dans l'organisation du travail, comme la question des travailleuses travailleurs pour leur propre compte.

► Le rapport du Conseil économique, social et environnemental¹² sur la promotion des normes de santé et de sécurité dans notre pays indique que tout le monde fait face à de nombreux risques sur les lieux de travail, que ces risques prennent la forme d'accidents de travail ou de maladies professionnelles. Le Maroc enregistre, selon le Bureau international du travail, 2000 décès par an liés aux accidents de travail,

chiffre qui figure parmi les taux les plus importants dans la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord. Le Conseil a ainsi préparé une étude sur le sujet de la santé et de la sécurité au travail couvrant les secteurs privés et publics et tous leurs composants, parmi lesquels les très petites entreprises, le secteur agricole et le secteur informel.

En nous basant sur le diagnostic établi par le Conseil, il apparaît que le Maroc a réalisé des progrès importants en matière de santé et de sécurité au travail, de l'élaboration du projet de loi-cadre sur la santé et la sécurité au travail, à la création de l'Institut national des conditions de vie au travail, en passant par l'élaboration de la politique nationale et du programme national de santé et de sécurité au travail 2020-2024.

Dans ce cadre, le Conseil a élaboré un plan d'action global et intégré comprenant plusieurs recommandations visant à renforcer les normes de santé et de sécurité au travail et à rendre les lieux de travail des endroits sûrs contribuant à l'épanouissement et à l'amélioration des capacités des travailleuses et des travailleurs et au renforcement de la performance et le développement des entreprises.

Ainsi, le Conseil propose, sur le plan institutionnel, la création d'une agence nationale de la santé et de

la sécurité au travail, rattachée à la présidence du gouvernement, dont le rôle est de préparer et mettre en œuvre la politique nationale en la matière. En ce qui concerne les autres composantes du système, le Conseil recommande de rattacher l'Institut national des conditions de vie au travail à l'Agence nationale de la santé et de la sécurité au travail, de créer un observatoire national des risques professionnels, ainsi que des centres spécialisés dans la médecine du travail, afin de garantir une couverture globale et efficace de tous les travailleurs du tissu économique national.

Du côté législatif, il convient de réviser le projet de loi-cadre sur la santé et la sécurité au travail (et dont l'adoption a été repoussée depuis 10 ans) et mettre à jour le Code du travail, le Statut général de la fonction publique, ainsi que tous les autres textes législatifs relatifs à la santé et la sécurité au travail et à la protection sociale

⁸ <https://arabstates.unwomen.org/en/digital-library/pubihcations/2018/12/gender-justice-and-law-in-the-arab-region>

⁹ Ministère de la Solidarité, du Développement social, de l'égalité et de la famille : programme national intégré pour l'autonomisation économique des femmes à l'horizon 2030

¹⁰ https://www.cese.ma/media/2021/01/Avis-sur-l_elimination-de-la-violence-a_l_égard-des-femmes-VA.pdf

¹¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/---public/---dialogue_ed/actrav/documents/publication

¹² <https://www.cese.ma/ar/%D9%85%D9%86-%D8%A3%D8%AC%D9%84-%D8%A5%D8%B5%D9%84%D8%A7%D8%AD%D8%B4%D8%A7%D9%85%D9%84-%D9%84%D9%85%D9%86%D8%B8%D9%88%D9%85%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B5%D8%AD%D8%A9-%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%84%D8%A7>

- ▶ Le rapport des Nations Unies sur la femme¹³ note par ailleurs que l'application efficace des nouvelles lois et des stratégies de développement est la clé de l'autonomisation des femmes, en raison de l'efficacité de l'effet sur la participation des femmes à la vie économique. Dans ce cadre, l'ONU Femmes met en œuvre des programmes visant à soutenir les femmes pour obtenir des salaires plus élevés, améliorer leur accès et leur contrôle des ressources et améliorer leur sécurité, y compris, leur protection contre la violence. Ces efforts sont conformes au plan de développement durable à l'horizon 2030 et les 17 objectifs de développement durable, notamment, l'objectif 5 qui appelle les pays membres des Nations Unies à « Entreprendre des réformes visant à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques. »
- ▶ De nouveau, le Maroc s'est retrouvé en bas du classement dans le rapport sur les « inégalités entre les hommes et les femmes » publié par le Forum économique mondial (Davos)¹⁴ pour l'année 2021 et qui évalue quatre indicateurs, à savoir participation, opportunités économiques, niveau d'éducation, santé et survie, et pouvoir politique. Le rapport étudie les moteurs des inégalités et décrit les politiques et pratiques nécessaires à une reprise axée vers une égalité femmes-hommes. Le Maroc est classé 144 sur les 156 pays indexés. Le rapport

publié par le Forum a souligné que le fossé entre les deux sexes ne cesse de s'élargir, alors que l'impact de la pandémie de la Covid 19 continue de se faire sentir, le temps nécessaire pour combler les inégalités femmes-hommes dans le monde a augmenté d'une génération, passant de 99,5 ans à 135,6 ans. Le rapport indique également que les femmes n'occupent toujours que 26,1 % des sièges parlementaires et 22,6 % des postes ministériels dans le monde. Sur ce critère, le Maroc s'est classé 113e sur les 156 pays. Le royaume s'est classé 148e mondial dans l'indice de l'écart économique entre les sexes, 116e pour celui des écarts femmes-hommes en matière d'éducation et 139e mondial en ce qui concerne l'écart femmes-hommes en matière de santé. Au niveau du Maghreb, le Maroc est arrivé troisième derrière la Tunisie, première, suivie respectivement par l'Algérie, le Maroc et la Mauritanie, la Libye n'étant pas incluse dans le classement.

- ▶ L'étude menée par le PNUD en 2019 sur l'égalité entre les sexes¹⁵ révèle l'existence de plusieurs défis, parmi lesquels la non-application des lois du travail pour les travailleurs informels et l'absence de mécanismes au profit des femmes en situation d'exploitation dans le secteur informel.

Les disparités professionnelles entre hommes et femmes n'ont connu aucune amélioration notable ces 20 dernières années. Un nouveau rapport de l'OIT¹⁶ pointe que : la voie du progrès est toute tracée, un

avenir du travail dans lequel les femmes ne sont plus distancées par les hommes est à notre portée, mais cela nécessitera une avancée décisive et pas seulement des mesures progressives timides.

- ▶ Une étude officielle supervisée par le ministère de la famille et de la Solidarité a montré que le phénomène de la violence à l'égard des femmes est toujours répandu dans la société marocaine malgré le cadre législatif qui criminalise la violence à l'égard des femmes au Maroc et qui punit les harceleurs, comme le prouvent les chiffres de la deuxième enquête nationale¹⁷ sur la prévalence de la violence. Cette enquête révèle que le taux de prévalence du phénomène à l'échelle nationale a atteint 54,4 pour cent, le milieu urbain dépassant le milieu rural quand il s'agit de l'exercice de la violence, avec 55,8 pour cent des femmes victimes de violence dans les villes et 51,6 pour cent dans le milieu rural.
- ▶ Selon la dernière enquête réalisée par le Haut-commissariat au plan¹⁸, en 2019, ce sont 7,6 millions

de femmes sur un total de 13,4 millions des femmes âgées de 15 à 74 ans, qui ont été victime, en 2019, d'une des formes de violence, dans les 12 mois ayant précédés la réalisation de cette enquête, ce qui représente 57 % des femmes. Le domicile familial est souvent le lieu qui accueille le plus d'actes de violence, avec une prévalence de l'ordre de 52 pour cent, ce qui représente 6,1 millions de femmes. La prévalence de la violence dans les autres espaces reste importante, elle se répartit comme suit :

- 13 pour cent soit 1,7 million de femmes dans les lieux publics ;
- 22 pour cent soit 2 millions d'élèves et d'étudiantes dans le milieu scolaire et de formation ;

¹³ <https://arabstates.unwomen.org/en/digital-library/publications/2016/all/country-gender-and-economic-profiles>

¹⁴ <https://www.efmd.com/publications/pdf/IMG/org.csi-ituc.www:/https-pdf.2-en-report-2019-index-rights-global-ituc-06>

¹⁵ <https://arabstates.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/12/gender-justice-and-law-in-the-arab-region>

¹⁶ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_675232/lang--ar/index.htm

¹⁷ <https://social.gov.ma/wp-content/uploads/2020/07/%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%AD%D8%AB-%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%B7%D9%86%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%AB%D8%A7%D9%86%D9%8A-%D8%AD%D9%88%D9%84-%D8%A7%D9%86%D8%AA%D8%B4%D8%A7%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%86%D9%81-%D8%B6%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%B3%D8%A7%D8%A1-2019>

¹⁸ <https://www.cese.ma/media/2021/01/Avis-sur-l-elimination-de-la-violence-a-l-egard-des-femmes-VA.pdf>

• **15 pour cent soit 3,8 millions de femmes victimes de violence liée au genre dans les lieux de travail ;**

• 14 pour cent soit 1,5 million de femmes victimes d'une nouvelle forme de violence, à savoir, lacyber violence, et ce, à la lumière du développement des technologies de l'information et de la communication et de l'expansion des réseaux sociaux.

- ▶ La violence demeure un comportement accepté, voire même justifié dans notre société. Ainsi, ce sont 38 pour cent des femmes et 40 pour cent des hommes qui pensent qu'il est acceptable qu'une femme tolère la violence conjugale dont elle est victime afin de préserver la stabilité de la famille, 21 pour cent des femmes et 25 pour cent des hommes pensent qu'il est acceptable qu'un homme batte sa femme ou la maltraite si elle sort du domicile sans son accord. La violence et le harcèlement détruisent l'égalité dans le cadre du travail, ces actes peuvent impacter négativement ceux qui les subissent, en termes de salaire, d'avancement professionnel et de conditions de travail, pouvant même causer que certains quittent le monde du travail. Le harcèlement, bien que pouvant impacter n'importe quelle personne, touche particulièrement les femmes. Il favorise les stéréotypes sur leurs capacités et leurs ambitions. Il participe également à la réduction du nombre de femmes accédant ou restant sur le marché du travail (outre l'élargissement de l'écart de participation au marché du travail) et à l'obtention des femmes de salaires inférieurs à travail égal comparé aux hommes (ce qui aggrave l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes).
- ▶ Selon une enquête récente réalisée conjointement par l'OIT et l'ONU Femmes ayant couvert les différentes composantes du monde du travail, aux États-Unis, plus de 50 % des femmes travaillant dans le secteur académique, et entre 20 et 50 % des étudiantes universitaires ont été victimes de harcèlement dans les campus et les universités.
- ▶ La Banque mondiale dans son rapport « les femmes, l'entreprise et le droit en 2018 »¹⁹ souligne que sur les 189 économies ayant fait l'objet d'analyses, 59 ne disposent d'aucune loi traitant du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. De manière générale, l'OIT remarque l'existence de lacunes en matière de protection juridique²⁰ contre la violence et le

harcèlement sur le lieu de travail. Plusieurs des lois existantes ne couvrent pas les travailleurs les plus vulnérables à la violence, à l'instar des travailleurs domestiques, les travailleurs agricoles, ainsi que ceux occupant des emplois précaires. L'organisation note également que les lois manquent de cohérence, que les travailleurs les plus exposés à la violence ne sont pas assez couverts par les lois ou politiques et que la notion de « lieu de travail » est définie de façon trop limitée par les lois et réglementations existantes.

- ▶ L'existence de bons exemples de lutte contre la violence sur les lieux de travail²¹ est de nature à créer un effet positif. Les gouvernements peuvent travailler de concert avec les organisations patronales et les syndicats afin de réaliser des campagnes médiatiques visant à toucher le plus grand nombre, de même que des campagnes spéciales mettant l'accent sur la tolérance zéro vis-à-vis du harcèlement et sa dénonciation, les mesures qui seront prises à son encontre, les voies de recours efficaces et disponibles, les enquêtes abouties menées par les employeurs et les autorités compétentes, les sanctions auxquelles s'exposent les agresseurs ou leurs employeurs, ainsi que les voies de recours pour les victimes. Autant de mesures qui ne manqueront pas d'encourager davantage de femmes à déposer plainte et participer à réprimer les violations.
- ▶ Bien que le gouvernement offre aux réfugiés légaux des deux sexes²², ainsi qu'aux demandeurs d'asile de toutes les nationalités, l'accès aux soins de santé primaires et secondaires à pied d'égalité avec les citoyens et citoyennes du Royaume, l'accès au monde du travail pour les réfugiés et les demandeurs d'asile demeure un parcours semé d'embûches²³. Pourtant, l'intégration dans le marché du travail facilite l'intégration des réfugiés dans la société. En effet, la première condition à la bonne intégration et à l'adaptation dans la société des réfugiés est l'obtention d'un emploi. La loi marocaine ne protège pas l'employeur embauchant des réfugiés illégaux. C'est pourquoi les employeurs demandent aux immigrés de fournir un contrat d'assurance avant leur embauche, ce qui s'avère être une condition irréalisable sans carte de séjour. En outre, il est impossible d'octroyer le statut d'entrepreneur aux immigrés ou réfugiés avant qu'ils n'aient régularisé leur situation²⁴. Les statistiques concernant le nombre d'immigrés illégaux venant

¹⁹ <https://wbl.worldbank.org/en/reports>

²⁰ https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_546303/lang--en/index.htm

²¹ <https://www.hrw.org/ar/world-report/2020/country-chapters/337556>

²² Haut-commissariat au Plan (HCP) RGPH 2014 « Les résidents étrangers au Maroc » <https://www.hcp.ma/file/>

²³ http://citizenshiprightsafrika.org/wp-content/uploads/2019/12/AMERM_Rapport2019AR_%D8%A7%D9%84%D8%AC%D9%85%D8%B9%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%BA%D8%B1%D8%A8%D9%8A%D8%A9-%D9%84%D9%84%D8%AF%D8%B1%D8%A7%D8%B3%D8%A7%D8%AA-%D9%88-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%A8%D8%AD%D8%A7%D8%AB-%D8%AD%D9%88%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%87%D8%AC%D8%B1%D8%A9

²⁴ PNPM, Assises marocaines des Organisations de la Société Civile actives en Soutien aux Personnes migrantes : Compte Rendu, 2018, P 19 ; Document disponible sur le site de la PNPM : <http://www.pnpm.ma>

des pays d'Afrique Sub-saharienne présents sur le sol marocain différent selon les sources. Ainsi, en 2013 le ministère de l'Intérieur ainsi que le ministère délégué chargé des MRE et des affaires de la migration ont annoncé un plan exceptionnel pour la régularisation des immigrés illégaux en 2014, estimant leur nombre à 35 à 40 000 personnes, appartenant, selon la dernière opération de régularisation, à plus de cent nationalités différentes, la plupart venant des pays d'Afrique Subsaharienne. Sur le même sujet, la Politique nationale d'immigration et d'asile cible les immigrés et les demandeurs d'asile présents légalement sur le territoire dans son programme pour l'emploi, et ce, afin de leur garantir des conditions de vie dignes et décentes et leur offrir le même accès au marché du travail que les nationaux.

- Dans le rapport sur les travailleurs immigrés au Maroc²⁵, réalisé par le Conseil économique, social et environnemental, il sort des données de la Caisse Nationale de Sécurité sociale pour l'année 2017 que le nombre de travailleurs immigrés au Maroc a atteint 26 283 personnes (31,4 pour cent de femmes

et 69,6 pour cent d'hommes), alors qu'ils étaient au nombre de 24 486 en 2016 et 23 550 en 2015. Bien que le principe d'égalité soit consacré dans le Code du travail, notamment dans le secteur du travail domestique, il demeure deux types de contraintes dans les dispositions législatives du monde du travail qu'il faudra résoudre. En effet, en ce qui concerne la représentation des salariés, l'article 439 du Code du travail exige de disposer de la nationalité marocaine pour se présenter aux élections des représentants des salariés. De même, en ce qui concerne la liberté syndicale, l'article 416 du Code du travail stipule que les membres chargés de l'administration et de la direction du syndicat professionnel doivent être de nationalité marocaine. Ceci constitue une discrimination sur la base de la nationalité ce qui va à l'encontre des dispositions de la Constitution et notamment les articles 30 et 9, ainsi que la Convention n° 87 de l'Organisation du travail sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948, qui reconnaît « la liberté syndicale aux travailleurs étrangers, sans discrimination aucune. »

D'autre part, l'article 516 du Code du travail permet à l'autorité gouvernementale chargée du travail de retirer son visa « à tout moment », sachant que cette disposition n'a pour l'instant jamais été appliquée, en d'autres termes, aucun visa n'a été retiré. Il est important de noter que la durée du séjour reste liée à la durée du contrat de travail.

Cela signifie que si un employé étranger est licencié, sa carte de séjour arrivera, par conséquent, à son terme. Ceci justifie la nécessité d'harmoniser les lois et les pratiques nationales avec les normes internationales qui appellent les pays et leurs gouvernements à adopter des contrats de travail à durée indéterminée.

- La traite des êtres humains demeure un problème majeur auquel font face les travailleuses et travailleurs étrangers et marocains. Un nouveau rapport américain affirme que le Royaume marocain ne répond toujours pas pleinement aux exigences requises afin de lutter contre la traite des êtres humains, et ce, malgré les efforts consentis sur ce dossier durant les dernières années. La 20e édition du rapport annuel du département d'État américain pour l'année 2020²⁶ a classé le Maroc parmi les pays

qui déploient des efforts sérieux afin d'éradiquer la traite des êtres humains, le Royaume se maintient donc au niveau 2 du classement à côté de pays tels que le Japon ou encore l'Égypte, mais ne satisfait toujours pas, selon le même rapport, pleinement aux exigences minimales requises dans plusieurs catégories clés. Le Département d'état considérant que « ces efforts demeurent orphelins de mesures institutionnels d'identification et de prise en charge des victimes. »

Dans le même rapport, il est signalé que le gouvernement marocain a continué à encourager les victimes à participer aux enquêtes à l'encontre des trafiquants, mais n'a pas divulgué le nombre de victimes ayant effectivement participé dans la période étudiée dans le rapport. Il est noté que le pays « indique si les victimes ont reçu des indemnités de la part des trafiquants ou si certaines mesures ont été prises pour assurer la confidentialité des témoins. » En ce qui concerne les mesures préventives, le rapport du

Département américain indique que « le gouvernement a décuplé d'efforts pour interdire la traite des êtres humains, créant officiellement en mai 2019 un comité national conjoint entre les ministères pour lutter contre la traite, présidé par le ministère de la Justice, avec la participation de représentants de la société civile. Le ministère de la famille, de la Solidarité, de l'égalité et du Développement social a également lancé en décembre 2019 une nouvelle initiative visant à lutter contre la mendicité forcée des enfants. »

²⁵ <http://www.cese.ma/media/2020/10/%D8%A7%D9%84%D9%87%D8%AC%D8%B1%D8%A9-%D9%88%D8%B3%D9%88%D9%82-%D8%A7%D9%84%D8%B4%D8%BA%D9%84.pdf>

²⁶ <https://aladar.ma/180763.html>



Deuxième partie : Compatibilité de la Convention 190 sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail avec la législation nationale

Chapitre I : Contenu de la convention 190

Le Conseil d'administration du Bureau international du travail a appelé, lors de sa huitième réunion, l'OIT, lors de son assemblée générale du 21 juin 2019, à l'occasion du centenaire de sa création, à adopter la Convention n° 190 sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Cette Convention

intitulée « Convention sur la violence et le harcèlement » augure le prochain siècle de travail de l'Organisation. La Convention fut adoptée, puis ratifiée par sept pays²⁷, à ce jour, avant d'entrer officiellement en vigueur le 21 juin 2021.

- ▶ Auparavant, les lois et législations nationales traitaient de la question de la violence et du harcèlement de façon figurée, soit par le volet concernant la santé et la sécurité, soit par celui concernant l'égalité et la non-discrimination. Cette convention est venue rassembler ces différents volets de manière intégrée et appeler à l'interdiction de la violence et du harcèlement, leur prévention et leur traitement dans les lois et politiques concernées, ainsi que dans le cadre du Conseil de la convention collective.
- ▶ La Convention 190 est un traité international légalement contraignant imposant des obligations aux pays l'ayant ratifié.
- ▶ Le principe fondamental de la Convention 190 est le droit de **toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre**.
- ▶ La Convention aborde la violence et le harcèlement comme étant un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre, que les définitions figurant dans la législation nationale énoncent un concept unique ou des concepts distincts.
- ▶ La Convention a également insisté sur la nécessité d'éliminer la violence et le harcèlement fondés sur le genre, qui touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles, ce qui impose de réduire les risques engendrés par un monde du travail dangereux et non sécurisé et de lutter contre l'extorsion et le chantage fondés sur le genre (quid pro quo et conditions de travail hostiles).
- ▶ La Convention traite de la question de la violence et du harcèlement comme étant un problème crucial nécessitant l'établissement des responsabilités, et ce, à travers la création d'un mécanisme visant à formuler une réponse institutionnelle à la lutte contre ce phénomène, offrant une protection étendue couvrant les secteurs privés et publics, l'économie formelle et informelle, ainsi que les zones urbaines et rurales.
- ▶ La Convention protège les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, y compris les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur.
- ▶ Elle assure également le traitement de la violence et du harcèlement impliquant des tiers, parmi lesquels, à titre d'exemple, les contacts d'affaires, les clients ou encore les fournisseurs de services.

²⁷ https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810



- ▶ Le domaine d'application de la Convention sur la violence et au harcèlement dans le monde du travail ne prend pas uniquement en compte le lieu de travail réel, dont les espaces publics et privés lorsqu'ils servent de lieu de travail, mais couvre également les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas ou utilise des installations sanitaires, des salles d'eau ou des vestiaires. Elle couvre également le travailleur lors d'événements ou d'activités sociales liés au travail, dans le logement fourni par l'employeur, ou encore lors des trajets entre le domicile et le lieu de travail.
- ▶ Exiger des employeurs qu'ils assument — dans la limite de la logique et de l'applicable — la responsabilité de l'application, sur le lieu du travail, d'une politique donnant la priorité à l'interdiction des actes de violence et de harcèlement, et ce, dans le cadre des mesures qu'ils prennent afin de garantir la santé et la sécurité et réduire les risques, et qu'ils mettent à la disposition des employés des informations, du matériel de sensibilisation ou des formations sur ce sujet.
- ▶ La Convention exhorte les pays membres signataires à reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail, et ce, en offrant aux victimes les outils nécessaires pour qu'elles puissent demander de l'aide sans risquer de perdre leur emploi.
- ▶ Garantir que tout travailleur a le droit de se retirer d'une situation de travail dont il a des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour sa vie, sa santé ou sa sécurité, en raison des violences ou du harcèlement.
- ▶ Veiller à ce que l'inspection du travail soit habilitée à traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, notamment en ordonnant des mesures immédiatement exécutoires ou l'arrêt du travail lorsqu'il existe un danger imminent pour la vie, la santé ou la sécurité, sous réserve de tout droit de recours judiciaire ou administratif qui pourrait être prévu par la législation.
- ▶ Tout membre doit, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'efforcer de garantir que la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail soit traitée dans les politiques nationales pertinentes, et fournir à cette fin tous les mécanismes d'application, les ressources, les formations et les informations sous forme accessible.

Chapitre II : la violence et le harcèlement dans la législation nationale

Le Maroc, à son tour, conscient de la dangerosité de la violence et du harcèlement et leurs effets néfastes, soucieux d'« éliminer et d'éradiquer ce phénomène et afin d'offrir aux femmes les moyens de leur autonomisation dans tous les secteurs, il a promulgué

plusieurs nouvelles lois et a amendé celles en vigueur. Il a également créé un nombre de mécanismes, non seulement dans le volet législatif, mais également procédural, y compris en matière de prise en charge, d'accompagnement, de formation et de sensibilisation.

► 1- La Constitution du Royaume du Maroc (2011)²⁸

La constitution de 2011, a pris en compte la spécificité de la femme marocaine, dont le plus important est la constitutionnalisation d'un ensemble de droits qui affirme l'égalité des femmes

et des hommes dans le domaine des droits civils, politiques, économiques, environnementaux, culturels et nie tous les cas de discrimination fondée sur le sexe

- ▶ L'article 22 de la Constitution de 2011 stipule qu'il ne peut être porté atteinte à l'intégrité physique ou morale de quiconque, en quelque circonstance que ce soit et par quelque personne que ce soit privée ou publique. Il ajoute que nul ne doit infliger à autrui, sous quelque prétexte que ce soit, des traitements cruels, inhumains, dégradants ou portant atteinte à la dignité.
- ▶ L'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique,

social, culturel et environnemental, énoncés dans le présent titre et dans les autres dispositions de la Constitution, ainsi que dans les conventions et pactes internationaux dûment ratifiés par le Royaume et ce, dans le respect des dispositions de la Constitution, des constantes et des lois du Royaume. L'État marocain œuvre à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes. Il est créé, à cet effet, une Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination (Article 19).

²⁸ Constitution2011 https://www.constituteproject.org/constitution/Morocco_2011.pdf?lang=ar

- ▶ Les pouvoirs publics élaborent et mettent en œuvre des politiques destinées aux personnes et aux catégories à besoins spécifiques. À cet effet, ils veillent notamment à : traiter et prévenir la vulnérabilité de certaines catégories de femmes et de mères [...], réhabiliter et intégrer dans la vie sociale et civile les handicapés physiques sensorimoteurs et mentaux et faciliter leur jouissance des droits et libertés reconnus à tous (Article 34).
- ▶ Les organisations syndicales des salariés, les chambres professionnelles et les organisations professionnelles

des employeurs contribuent à la défense et à la promotion des droits et des intérêts socioéconomiques des catégories qu'elles représentent. Leur constitution et l'exercice de leurs activités, dans le respect de la Constitution et de la loi, sont libres. [...] Les pouvoirs publics œuvrent à la promotion de la négociation collective et à l'encouragement de la conclusion de conventions collectives de travail dans les conditions prévues par la loi (Article 8).

► 2- Code du travail : textes correspondants aux dispositions de la Convention 190²⁹

Sa Majesté le Roi a accordé une attention particulière au monde du travail, en donnant ses hautes instructions pour la promulgation d'une loi consacrée au travail, à savoir le Code du travail adopté en 2003. Il y figure dans son préambule que :

La présente législation du travail se caractérise par sa conformité avec les principes de bases fixés par la Constitution et avec les normes internationales comme prévu dans les conventions des Nations unies et de ses organisations spécialisées en relation avec le domaine du travail.

Le travail est l'un des moyens essentiels pour le développement du pays, la préservation de la dignité de l'homme et l'amélioration de son niveau de vie ainsi que pour la réalisation des conditions appropriées pour sa stabilité familiale et son développement social.

« Le travail ne constitue pas une marchandise et le travailleur n'est pas un outil de production. Il n'est donc permis, en aucun cas, d'exercer le travail dans des conditions portant atteinte à la dignité du travailleur. »

Sa Majesté Mohammed VI, Roi du Maroc — Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003

- ▶ Le Code du travail aborde, de façon indirecte, la question du harcèlement sexuel, le considérant parmi la liste des fautes graves pouvant provoquer le licenciement du salarié de son emploi si la faute est commise à l'encontre d'un collègue ou de l'employeur (Article 39) et comme assimilé à un licenciement abusif si l'auteur de l'acte est l'employeur (Article 40). Le Code interdit également toute discrimination, à l'encontre des salariés, fondée sur la race, la couleur ou le sexe (Article 9).
- ▶ Les dispositions du Code s'appliquent aux personnes liées par contrat de travail qu'ils se trouvent à l'endroit où ils exercent leur emploi ou dans un lieu affilié à l'entreprise, ainsi que ceux travaillant depuis leur domicile contre un salaire, les marins, les concierges des immeubles d'habitation, les salariés du secteur public qui ne sont régis par aucune législation (Articles 1, 2 et 3) et les bénéficiaires des stages de formation (Article 5).
- ▶ En ce qui concerne les lieux couverts par le Code : il ne s'agit pas uniquement de l'espace urbain, mais également les exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances (Article 1).
- ▶ Le législateur a accordé, dans le Code du travail, une

place importante à la responsabilité de l'employeur. Ce dernier doit veiller à ce que les locaux de travail soient dans un état assurant la santé et la sécurité des salariés, et, entre autres, fournir tous les moyens nécessaires à la protection sanitaire de ses salariés, ainsi que les règles de sécurité garantissant leur santé sur leur lieu de travail, les vestiaires, les toilettes, les couchages, dans lesquels l'employeur devra assurer des conditions sanitaires satisfaisantes. Pour les employeurs offrant le logis à leurs salariés, ils devront assurer que ces logements soient salubres et respectent des conditions d'hygiène satisfaisantes pour les salariés (Article 281).

- ▶ L'hygiène et la protection contre les risques des machines, incendies, fournir l'éclairage et les avertissements concernant les dangers potentiels des matériaux utilisés dans la production à travers des affiches postées à la vue des travailleurs et sur les emballages de tels produits (Articles 288, 289 et 338).
- ▶ L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin de préserver la dignité des salariés dans l'accomplissement des tâches qu'ils exécutent sous sa direction et de veiller au maintien des règles de bonne conduite, de bonnes mœurs et de bonne moralité dans son entreprise (Article 24).

²⁹ Code du travail <https://adala.justice.gov.ma/production/html/Ar/52053.htm>



- Parmi les priorités du législateur marocain concernant le travail l'exigence qu'il a instaurée d'élire des délégués des salariés qui ont pour mission de représenter les salariés et de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites et qui sont relatives aux conditions de travail découlant de l'application de la législation du travail, du contrat de travail, de la convention collective de travail ou du règlement intérieur (Article 432).
- Le Code du travail a accordé une importance capitale à l'Inspection du travail et aux inspecteurs et contrôleurs du travail et des affaires sociales, les inspecteurs et contrôleurs des lois sociales en agriculture, ainsi que les agents relevant de l'administration chargée des mines, chargés tous du contrôle, de l'investigation et des enquêtes (Articles 530 et 533). Le Code leur a ainsi accordé la mission, ainsi que la liberté de contrôler tous les locaux liés au travail et même les lieux de travail à domicile des salariés (Article 533), de sensibiliser et de procéder à des tentatives de

conciliation en matière de conflits individuels du travail (Article 532) et de constater les infractions. Ils ont ainsi le pouvoir — en cas de constatation d'une infraction pouvant constituer un risque imminent — de dresser un procès-verbal en trois exemplaires dont un est adressé directement à la juridiction compétente par le délégué provincial chargé du travail (Article 539).

- La liberté syndicale, en tant que liberté constitutionnelle, a également été traitée par le Code, qui garantit la liberté de constituer des syndicats professionnels (Article 398) et, quand ceux-ci sont liés par une convention collective de travail, les oblige à en assurer l'exécution dans le respect des dispositions que ces conventions contiennent (Article 122).
- Dans le cadre du renforcement de la négociation collective et la promotion de la conclusion des conventions collectives, le législateur marocain a créé une nouvelle institution auprès de l'autorité gouvernementale chargée du travail dénommée « **Conseil de la Négociation collective** ».

Cette institution est créée en lieu et place du conseil supérieur des conventions collectives. Le Conseil de la Négociation collective est régi par les articles 101 à 103 du Code du travail et par les dispositions du décret

n° 455-19-2 du 30 juin 2020 fixant le nombre des membres du Conseil de la Négociation collective et les modalités de leur nomination et de fonctionnement dudit conseil³⁰.

► 3- Loi 103.13 relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes³¹

Accordant une attention particulière à la nécessité d'éradiquer la violence et le harcèlement à l'égard des femmes, le législateur marocain a promulgué la loi 103.13 relative à la lutte contre la violence à l'égard des

femmes, et ce, en date du 12 mars 2018, ainsi que le décret d'application n° 2.18.856 du 10 avril 2019, BO n° 6774, page 2197.

- En ce qui concerne les définitions, la loi 103.13 définit les formes de violence à l'égard des femmes comme étant : tout acte matériel ou moral ou abstention fondés sur la discrimination en raison du sexe entraînant pour la femme un préjudice corporel, psychologique, sexuel ou économique, détaillant les effets de chaque forme (Article 1).
- En ce qui concerne la prise en charge, la sensibilisation et la garantie d'accès aux voies de recours, la loi stipule que « pour la prise en charge des femmes victimes de violences, il est institué des cellules et des commissions multipartites entre les départements [...] » (Article 9), et que « ces cellules assument les

missions d'accueil, d'écoute, de soutien, d'orientation et d'accompagnement au profit des femmes victimes de violences. » (Article 10)

- La loi 103.13 a chargé les autorités publiques de la responsabilité de prendre toutes les mesures nécessaires en vue de la prévention des violences faites aux femmes. À cet effet, les autorités publiques veillent à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques et de programmes visant la sensibilisation aux risques des violences faites aux femmes et l'amélioration de l'image de la femme dans la société et œuvrent à la prise de conscience de ses droits (Article 17).

► 4- Code pénal marocain³²

Parallèlement, le législateur a introduit plusieurs amendements importants à quelques articles du

Code pénal, par lesquels, et pour la première fois, le harcèlement sexuel a été criminalisé.

³⁰ <https://www.travail.gov.ma/mtip-espace-travail/mtip-emploi-maroc-relations-professionnelles/mtip-emploi-maroc-conseil-de-la-negociation-collective/>

³¹ Loi 103.13 relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes <http://www.mcrcp.gov.ma/pdf/Lois/Lois/103.13.pdf>

³²(6) https://www.bibliotdrait.com/2018/09/pdf_16.ht

- ▶ En effet, l'article 503-1 stipule que « est coupable de harcèlement sexuel et puni par un emprisonnement [...], quiconque, en abusant de l'autorité qui lui confère ses fonctions, harcèle autrui en usant d'ordres, de menaces [...] dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle ». L'article 503-1-1 stipule également que « est coupable de harcèlement sexuel [...] quiconque persiste à harceler autrui dans les cas suivants [...]
- ▶ En ce qui concerne le harcèlement dans le monde du travail, l'article 503-1-1 stipule que « la peine est portée au double si l'auteur est collègue de travail [...] », l'article 503-1-2 alourdit la peine du harcèlement sexuel si l'auteur est une personne ayant autorité sur la victime ou ayant sa charge.
- ▶ En application du principe constitutionnel de non-discrimination et d'égalité, le législateur a décidé « [qu'] est puni quiconque [...] volontairement porte des coups ou fait des blessures ou toute autre forme d'abus à l'égard d'une femme en raison de son sexe ou à une femme enceinte [...] ou en situation de handicap [...] ou à une personne ayant autorité sur lui ou étant sous sa charge [...] » (Article 404). « Toute injure ou diffamation proférée contre une femme en raison de son sexe est punie » (Articles 444-1 et 444-2).
- ▶ Dans ses efforts de protection des femmes et des mineurs, le législateur a pris de nouvelles mesures en cas de condamnation pour harcèlement, agression, exploitation sexuelle, maltraitance ou violences, afin de protéger les victimes, parmi lesquelles interdire au condamné de contacter la victime ou de s'approcher du lieu où elle se trouve ou de communiquer avec elle par tous moyens, pour une période limitée ou de façon définitive (Article 88-1).
- ▶ Avec les évolutions des nouvelles technologies et du numérique, et conscient de leur dangerosité, le législateur stipule « [qu'] est coupable de harcèlement sexuel [...] par des messages écrits, téléphoniques ou électroniques, des enregistrements ou des images à caractère sexuel ou à des fins sexuelles » (Article 503-1-1). Est également puni « [...] quiconque procède, sciemment et par tout moyen, y compris les systèmes informatiques, à l'interception, à l'enregistrement, à la diffusion ou à la distribution de paroles ou d'informations émises dans un cadre privé ou confidentiel, sans le consentement de leurs auteurs [...] de la photographie d'une personne [...] » (Articles 447-1 et 447-2).

Après avoir parcouru les principales dispositions de la convention et identifié les textes lui correspondant dans

la législation marocaine, nous sommes en droit de nous demander :

Dans quelles mesures nos lois ont-elles pu intégrer les principes énoncés dans cette convention ?

C'est ce à quoi nous allons essayer de répondre dans les points suivants :

Chapitre III : la mesure dans laquelle la Convention 190 est reflétée dans la législation marocaine

Articles de la convention 190

Lois nationales marocaines

Commentaires et recommandations

► Premièrement : Définitions

Article 1 :

1. Aux fins de la présente convention :

- a) L'expression "violence et harcèlement" dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre ;

b) L'expression "violence et harcèlement fondés sur le genre" s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel.

2. Sans préjudice des dispositions des alinéas a) et b) du paragraphe 1 du présent article, les définitions figurant dans la législation nationale peuvent énoncer un concept unique ou des concepts distincts.

► 1-1 Constitution :

L'article 22 de la Constitution de 2011 stipule qu'il ne peut être porté atteinte à l'intégrité physique ou morale de quiconque, en quelque circonstance que ce soit et par quelque personne que ce soit privée ou publique. Il ajoute que nul ne doit infliger à autrui, sous quelque

prétexte que ce soit, des traitements cruels, inhumains, dégradants ou portant atteinte à la dignité. Il insiste même dans le dernier paragraphe que "la pratique de la torture, sous toutes ses formes et par quiconque, est un crime puni par la loi."

► 1-2 Loi 103.13 relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes

Définit les formes de violence à l'égard des femmes comme étant tout acte fondé sur la discrimination en raison du sexe entraînant pour la femme un préjudice.

Elle divise ce préjudice en corporel, psychologique, sexuel ou économique (Article 1).

► 1-3 Code du travail :

- Parmi les fautes graves pouvant provoquer le licenciement du salarié : le délit portant atteinte à l'honneur ou aux bonnes mœurs [...] ; toute forme de violence ou d'agression dirigée contre un salarié ou l'employeur [...] (Article 39) ;

- Parmi les fautes graves commises par l'employeur à l'encontre du salarié : la pratique de toute forme de violence ou d'agression dirigée contre le salarié [...] le harcèlement sexuel [...] (Article 40).

► 1-4 Code pénal :

- [...] est coupable de harcèlement sexuel, quiconque, harcèle autrui en usant d'ordres, de menaces [...] dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle ». (Article 503-1)
- Est coupable de harcèlement sexuel [...] quiconque persiste à harceler autrui [...] :

1. Dans les espaces publics ou autres, par des agissements, des paroles, des gestes à caractère sexuel ou à des fins sexuelles.
2. Par des messages écrits, téléphoniques ou électroniques, des enregistrements ou des images à caractère sexuel ou à des fins sexuelles.

La peine est doublée si l'auteur est un collègue de travail [...] (Article 503-1-1)

► 1-5 Statut de la fonction publique :

- Le législateur n'a inclus aucune définition de la violence et du harcèlement dans le statut général de la fonction publique.
- Le ministère de la réforme de l'Administration et de la fonction publique a publié en date du 06/08/2007

une circulaire n° 2-04-FP relative au pacte de la bonne assiduité du fonctionnaire public où il est question, dans le cadre de la réglementation relative au fonctionnement de l'administration, de la nécessité pour un agent public d'éviter toute forme de harcèlement et provocation [...]

► 1-6 La Loi 19.12 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques

Le législateur a obligé dans l'article 12 de la loi 19.12 les employeurs à prendre toutes les mesures nécessaires afin de préserver la dignité des travailleurs domestiques lors de l'exécution des travaux qu'ils effectuent, sans

accompagner cette obligation par une sanction explicite en cas de manquement et sans incriminer le harcèlement.

Commentaires :

- Le législateur n'a pas inclus dans le Code du travail une définition de la violence et du harcèlement sexuel ;
- La loi 103.13 semble indiquer que pour prouver la survenance de l'acte criminel, plusieurs événements répétés de harcèlement doivent avoir eu lieu. C'est le sens que semble prendre le terme « persiste », ce qui exclut, de facto, les événements de harcèlement isolés. Par conséquent, la définition telle que rédigée ne couvre pas les éléments essentiels du harcèlement sexuel.

Recommandations :

- La définition de la violence et du harcèlement figurant dans la convention est une définition complète. En effet, elle ne se limite pas à l'intention de porter préjudice ou qu'un tel préjudice se soit produit, mais va bien au-delà pour inclure la possibilité qu'il se produise.
- Afin de garantir la protection des travailleuses domestiques contre le harcèlement et la violence dans les lieux de travail, le législateur doit adopter cette même définition.

► Deuxièmement : portée

Article 2 :

1. La présente convention protège les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, y compris les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes

bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur.

2. La présente convention s'applique à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale.

► 2-1 Code du travail :

- Le champ d'application des dispositions du Code du travail comprend les personnes liées par un contrat de travail qu'ils se trouvent à l'endroit où ils exercent leur emploi ou dans un lieu affilié à l'entreprise, ainsi que ceux travaillant depuis leur domicile contre un salaire (Articles 1, 2 et 3) ;
- Sans oublier les stagiaires (Article 5) ;

- Le Code du travail s'applique non seulement dans l'espace urbain, mais couvre également les exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances (Article 1) ;
- [...] les marins, les concierges des immeubles d'habitation [...] ainsi que les salariés du secteur public qui ne sont régis par aucune législation (Article 3).

► 2-2 Code pénal :

- Est coupable de harcèlement sexuel et est puni quiconque utilise contre autrui des ordres ou des menaces [...] (Article 503-1) ;

- Est coupable de harcèlement sexuel [...] quiconque persiste à harceler autrui [...] (Article 503-1-1).

► 2-3 Loi 19.12 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques

La travailleuse ou le travailleur domestique : la travailleuse ou le travailleur qui effectue, de façon permanente et habituelle, moyennant un salaire, des

travaux liés à la maison ou à la famille, tel qu'ils sont fixés dans l'article 2 de la présente loi chez un ou plusieurs employeurs. (Article 1 de la loi 19.12)

► 2-4 Loi 18.12 relative à la réparation des accidents du travail :

Bénéficiaire des dispositions de la présente loi les personnes, stagiaires ou salariées, travaillant pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs, dans une industrie moderne ou traditionnelle, entreprise commerciale, entreprise du secteur de la pêche et de l'aquaculture, exploitation agricole et forestière et leurs dépendances, ainsi que les personnes employées par une association, coopérative, organisme politique,

syndical, ligue ou organisation ou entreprise civile, quelque soit leur forme de rémunération et de leur contrat de travail, ou sa nature, sa validité et ses modalités de mise en œuvre. Bénéficiaire également des dispositions de cette loi toute personne travaillant dans le secteur des services, et de manière générale, toute personne étant liée par un contrat de travail [...] (Article 5).

Commentaires :

- Le champ d'application des dispositions relatives à la violence et au harcèlement dans le Code pénal comprend toute personne ayant commis l'acte et toute victime d'un acte de harcèlement ou de violence sans distinction aucune entre hommes et femmes.
- Bien que le champ d'application des dispositions du Code du travail soit large, le champ d'application de la Convention est encore plus global.

- Le champ d'application du Code du travail n'est pas cantonné au secteur structuré, mais englobe également le secteur non conventionné, conformément aux dispositions de la Convention.

Recommandations :

- Le champ d'application de la Convention est encore plus global. C'est pourquoi il faut élargir le champ d'application des dispositions du Code du travail pour qu'il englobe toutes les personnes énumérées dans les dispositions de la Convention.

► Troisièmement : principes fondamentaux

Article 3 :

La présente convention s'applique à la violence et au harcèlement dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail :

- a) sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail ;
- b) sur les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas ou utilise des installations sanitaires, des salles d'eau ou des vestiaires ;

c) à l'occasion de déplacements, de voyages, de formations, d'événements ou d'activités sociales liés au travail ;

d) dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication ;

e) dans le logement fourni par l'employeur ;

f) pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

► 3-1 Code du travail :

- L'employeur doit veiller [...] à fournir tous les moyens nécessaires à la protection sanitaire de ses salariés, ainsi que les règles de sécurité garantissant leur santé sur leur lieu de travail [...] les vestiaires, les toilettes, les couchages [...] dans lesquels l'employeur

cadre privé ou confidentiel, sans le consentement de leurs auteurs [...] de la photographie d'une devra assurer [...] que ces logements soient salubres et respectent des conditions d'hygiène satisfaisantes pour les salariés (Article 281).

- Le Code du travail s'applique aux bénéficiaires des stages [...] (article 5).

personne [...] (articles 447-1 et 447-2) ;

- Est coupable de harcèlement sexuel [...] par des messages écrits, téléphoniques ou électroniques, des enregistrements ou des images à caractère sexuel ou à des fins sexuelles (article 503-1-1) ;

► 3-2 Code pénal :

- Est puni [...] quiconque procède, sciemment et par tout moyen, y compris les systèmes informatiques, à l'interception, à l'enregistrement, à la diffusion ou à la distribution de paroles ou d'informations émises dans un

► 3-3 Loi 18.12 relative à la réparation des accidents du travail :

- Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident entraînant un préjudice au bénéficiaire des dispositions de la présente loi, qu'il soit salarié ou travaillant en tant que subordonné sous quelque forme que ce soit et à tout endroit pour le compte d'un ou plusieurs employeurs, et ce, par le fait ou à l'occasion du travail ou lors de son accomplissement [...]. Bénéficient également des dispositions de la présente loi les étudiants dans les centres hospitaliers [...], les élèves des établissements d'enseignement technique, ceux des centres de formation professionnelle [...], ainsi que les bénéficiaires des programmes de formation professionnelle ou d'insertion professionnelle pour les accidents survenus lors des travaux qu'ils accomplissent ou à l'occasion de ceux-ci (article 3).
- Sont considérés comme accidents de travail couverts, ces accidents dont est victime le salarié entre son lieu de travail et son lieu de résidence principale ou secondaire, ainsi que ceux survenus entre son lieu de travail et l'endroit où il prend habituellement ses repas et entre ce dernier et son lieu de résidence (article 4).

Commentaires :

- La convention parle du « monde du travail » pour ne pas se limiter à l'endroit où est accompli le travail et couvrir les autres lieux qui y sont liés...
- Alors même que les déplacements, voyages et services sociaux sont liés au travail, si un acte de violence ou de harcèlement venait à se produire, il ne serait pas couvert par les dispositions du Code du travail.
- On remarque que les dispositions du Code pénal qui sanctionnent « quiconque procède, par tout moyen de communication, y compris les systèmes informatiques, à commettre les actes énumérés » ne sont pas prévues par le Code du travail pour que les salariés en soient informés et protégés par ladite protection.

Recommandations :

- Le champ d'application de la convention est plus large, c'est pourquoi il est nécessaire que soient prévues

dans le Code du travail de telles dispositions afin que son champ d'application englobe tous les lieux possibles et qu'il soit conforme avec la convention.

- Il est nécessaire d'ajouter les lieux de travail énumérés dans la convention afin que la protection du salarié soit générale et englobe les lieux liés au travail ou dans lesquels se trouve le salarié à son occasion.
- Inscrire les déplacements, voyages et services sociaux liés au travail et prévus dans les dispositions de la convention dans celles du Code du travail.
- Garantir que soient incluses dans le champ d'application du Code du travail, les dispositions du Code pénal marocain ainsi que celles pertinentes prévues dans la convention.
- La nécessité d'ajouter les actes de violence et de harcèlement auxquels pourrait faire face le salarié sur la route vers et depuis son lieu de travail dans le champ d'application du Code du travail.

Article 4 :

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit respecter, promouvoir et réaliser le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement.
2. Tout Membre doit adopter, conformément à la législation et à la situation nationales et en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui vise à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Cette approche devrait prendre en compte la violence et le harcèlement impliquant des tiers, le cas échéant, et consiste notamment à :
 - a. interdire en droit la violence et le harcèlement ;
 - b. garantir que des politiques pertinentes traitent de la violence et du harcèlement ;
 - c. adopter une stratégie globale afin de mettre en œuvre des mesures pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement ;
 - d. établir des mécanismes de contrôle de l'application et de suivi ou renforcer les mécanismes existants ;
 - e. garantir l'accès à des moyens de recours et de réparation ainsi qu'à un soutien pour les victimes ;
 - f. prévoir des sanctions ;
 - g. élaborer des outils, des orientations et des activités d'éducation et de formation et sensibiliser, sous des formes accessibles selon le cas ;
 - h. garantir l'existence de moyens d'inspection et d'enquête efficaces pour les cas de violence et de harcèlement, y compris par le biais de l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents.
3. Lorsqu'il adopte et met en œuvre l'approche visée au paragraphe 2 du présent article, tout Membre doit reconnaître les fonctions et rôles différents et complémentaires des gouvernements, et des employeurs et travailleurs et de leurs organisations respectives, en tenant compte de la nature et de l'étendue variables de leurs responsabilités respectives.

► 4-1 Constitution :

Il ne peut être porté atteinte à l'intégrité physique ou morale de quiconque, en quelque circonstance que ce soit et par quelque personne que ce soit privée ou

publique. Nul ne doit infliger à autrui, sous quelque prétexte que ce soit, des traitements cruels, inhumains, dégradants ou portant atteinte à la dignité (article 22).

► 4-2 Loi 103.13 relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes

- [...] les autorités publiques veillent à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques et de programmes visant la sensibilisation aux risques des violences faites aux femmes et l'amélioration de l'image de la femme dans la société et œuvrent à la prise de conscience de ses droits (Article 17).
- Pour prendre en charge les femmes victimes de

violence, il est institué des cellules et des commissions multipartites entre les départements [...] » (Article 9).

- Il est institué des cellules de prise en charge des femmes victimes de violence [...] ces cellules assument les missions d'accueil, d'écoute, de soutien, d'orientation et d'accompagnement au profit des femmes victimes de violences [...] (Article 10)

► 4-3 Code du travail :

- L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin de préserver la sécurité, la santé et la dignité des salariés dans l'accomplissement des tâches qu'ils exécutent sous sa direction et de veiller au maintien des règles de bonne conduite, de bonnes mœurs et de bonne moralité dans son entreprise [...] (Article 24).
- « Les délégués des salariés ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites et qui sont relatives aux conditions de travail découlant de l'application de la législation du travail, du contrat de travail, de la convention collective de travail ou du règlement intérieur (article 432).
- [...] Les agents de l'inspection du travail sont chargés "de procéder à des tentatives de conciliation en matière de conflits individuels du travail [...] (article 532).
- [...] À défaut d'accord intervenu par intervention de l'inspecteur du travail, le salarié est en droit de saisir le tribunal compétent. Il peut également saisir le tribunal sans faire appel à l'inspecteur du travail (article 41).
- Sont chargés de l'inspection du travail [...] les inspecteurs et contrôleurs du travail et des affaires

sociales, les inspecteurs et contrôleurs des lois sociales en agriculture, les agents relevant de l'administration chargée des mines en ce qui concerne l'inspection du travail [...]. Les inspecteurs et les contrôleurs du travail [...] sont chargés, dans le cadre de leur mission, du contrôle de l'application des textes législatifs et réglementaires en vigueur (article 530).

- Les agents chargés de l'inspection du travail sont autorisés [...] à pénétrer librement et sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujéti au contrôle de l'inspection du travail et dans les locaux qui leur paraissent, valablement, être assujettis au contrôle de l'inspection du travail ainsi que dans les lieux où des salariés travaillent à domicile [...] à procéder à tous contrôles, enquêtes et investigations [...] interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou les salariés de l'établissement (article 533).
- Le conseil de la négociation collective présidé par le ministre chargé du travail ou son représentant est composé par des représentants de l'administration et des représentants des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés (article 102).

► 4-4 Code pénal :

- En cas de condamnation pour harcèlement, agression, exploitation sexuelle, maltraitance ou violences, à l'égard des femmes ou des mineurs [...] (Article 88-1).
- Est coupable de harcèlement sexuel [...] quiconque harcèle autrui en usant d'ordres [...] (article 503-1-1).
- Est puni quiconque [...] porte des coups ou fait des blessures contre une femme en raison de son sexe [...] (article 404).
- Des sanctions comprenant des peines de prison et des amendes sont prévues selon le degré et la forme de violence et selon ses effets sur la victime (articles 400 à 403).

- Toute injure proférée contre une femme en raison de son sexe est punie d'une amende de 12 000 à 60 000 dirhams (article 444-1).
- La diffamation proférée contre une femme en raison de son sexe est punie d'une amende de 12 000 à 120 000 dirhams (article 444-2).
- Est coupable de harcèlement sexuel et est puni d'un emprisonnement d'un mois à six mois et d'une amende de 2 000 à 10 000 dirhams ou de l'une de ces peines [...] La peine est portée au double si l'auteur est collègue de travail [...] (article 503-1-1).

► 4-5 Loi 19.12 relative aux travailleurs et aux travailleuses domestiques :

L'employeur doit, d'une façon générale, prendre toutes les mesures nécessaires afin de préserver la sécurité, la santé et la dignité des travailleuses ou travailleurs

domestiques lors de l'exécution des travaux qu'ils effectuent sous ses ordres (article 12 de la loi 19-12 relative au travail domestique).

► 4-6 Loi relative à l'organisation judiciaire :

► Dans la loi portant organisation du système judiciaire du Royaume, la compétence de juger les affaires liées à l'application des dispositions du Code du travail revient aux chambres sociales aux tribunaux de première instance. Celle de juger les affaires liées à l'application des dispositions du Code pénal et de la loi relative à la lutte contre la violence revient aux chambres pénales des tribunaux de première instance (article 2 de la loi relative à l'organisation judiciaire).

► En vertu d'un décret publié le 3 octobre 2011, il a été décidé une nouvelle répartition des tribunaux de Casablanca, avec une juridiction de première instance civile et une juridiction sociale auxquelles est délégué le jugement des affaires liées au Code du travail et aux accidents du travail, ainsi qu'une juridiction judiciaire à laquelle est délégué le jugement des délits. Ces juridictions sont entrées en fonction à la fin de l'année 2011.

► 4-7 Loi relative à la réparation des accidents du travail :

Les entreprises et administrations employant l'une des catégories des personnes ciblées par la présente loi doivent sensibiliser au contenu de ses dispositions par

tout moyen pertinent et en afficher une copie dans les lieux où les personnes couvertes effectuent leur travail [...] (article 13 de la loi relative aux accidents du travail).

Commentaires :

► Le législateur a décidé d'une forme de progressivité dans les peines stipulées dans le Code du travail selon le type de faute commise par le salarié. Il considère, cependant, tout acte de violence ou de harcèlement comme étant une faute grave s'il est commis par un salarié envers son collègue ou son responsable et comme un licenciement abusif s'il est commis par l'employeur (Articles 39 et 40 du Code du travail).

Recommandations :

► Œuvrer à inclure cette disposition importante, à savoir le droit de toute personne à la dignité et à un monde exempt de violence et de harcèlement.

► La nécessité de prendre en considération ses dispositions lors de l'élaboration des politiques relatives aux efforts de lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail et leur éradication.

► Préciser dans le Code du travail la nécessité de créer et d'instaurer des mécanismes efficaces pour la réalisation de ces dispositions afin de contrôler et de renforcer ces mécanismes.

► La nécessité d'obliger l'employeur à mettre en place des outils et à offrir l'accompagnement, l'éducation, la formation et la sensibilisation par tout moyen prévu légalement afin de prévenir et lutter contre le phénomène.

Article 5 :

En vue de prévenir et d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, tout Membre doit respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir la liberté d'association

et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, et aussi promouvoir le travail décent.

► 5-1 Constitution :

Les organisations syndicales des salariés, les chambres professionnelles et les organisations professionnelles des employeurs contribuent à la défense et à la promotion des droits et des intérêts socioéconomiques des catégories qu'elles représentent. Leur constitution et l'exercice de leurs activités, dans le respect de la

Constitution et de la loi, sont libres. [...] Les pouvoirs publics œuvrent à la promotion de la négociation collective et à l'encouragement de la conclusion de conventions collectives de travail dans les conditions prévues par la loi (Article 8).

► 5-2 Code du travail :

- Des syndicats professionnels peuvent être librement constitués (article 398).
- La négociation collective est le dialogue entre les représentants des organisations syndicales les plus représentatives ou les unions syndicales des salariés les plus représentatives d'une part, et un ou plusieurs employeurs ou les représentants des organisations professionnelles des employeurs d'autre part [...] (article 92).
- Est interdite toute atteinte aux libertés et aux droits relatifs à l'exercice syndical [...] toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe [...] ayant pour effet de violer ou d'altérer le principe d'égalité des chances [...] le droit de la femme d'adhérer à un syndicat professionnel et de participer à son administration et à sa gestion (article 9).
- Il est interdit de réquisitionner les salariés pour exécuter un travail forcé ou contre leur gré (article 10).
- Les mineurs ne peuvent être employés [...] avant l'âge de quinze ans révolus (article 143).

Recommandations :

- Prévoir d'autres mécanismes efficaces, à l'instar des mécanismes de négociation collective dans le

but de prévenir et de lutter contre la violence et le harcèlement.

Article 6 :

Tout Membre doit adopter une législation et des politiques garantissant le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession, notamment aux travailleuses, ainsi qu'aux travailleurs et autres

personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

► 6-1 Constitution :

- L'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental, énoncés dans le présent titre et dans les autres dispositions de la Constitution, ainsi que dans les conventions et pactes internationaux dûment ratifiés par le Royaume et ce, dans le respect des dispositions de la Constitution, des constantes et des lois du Royaume. L'État marocain œuvre à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes.
- Les pouvoirs publics élaborent et mettent en œuvre des politiques destinées aux personnes et aux catégories à besoins spécifiques. À cet effet, ils veillent notamment à :

Traiter et prévenir la vulnérabilité de certaines catégories de femmes et de mères [...], réhabiliter et intégrer dans la vie sociale et civile les handicapés physiques sensorimoteurs et mentaux et faciliter leur jouissance des droits et libertés reconnus à tous (Article 34).

Il est créé, à cet effet, une Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination (Article 19/Loi 79.14, BO 6612, page 5823).

► 6-2 Code du travail :

- [...] Est interdite à l'encontre des salariés, toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, le handicap [...] l'interdiction de toute mesure discriminatoire (article 9).
- L'employeur doit équiper ses locaux des accessibilités nécessaires pour faciliter le travail des salariés handicapés et veiller à leur procurer toutes les conditions d'hygiène et de sécurité professionnelle (article 170).

► 6-3 Code pénal :

- La peine est portée au double [...] si la victime est un mineur, en situation de handicap ou connue pour ses capacités mentales faibles (article 429-1).
- Est puni quiconque [...] porte des coups ou fait des blessures à une femme en raison de son sexe ou à une femme enceinte [...] ou en situation de handicap ou connue pour ses capacités mentales faibles [...] (article 404).

► 6-4 Loi organique n° 130-13 relative à la loi de finances :

- «[...] L'aspect genre est pris en considération lors de la fixation des objectifs et des indicateurs [...]» (Article 39).

Recommandations :

- Œuvrer à fournir le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'utilisation, et inclure ces principes

dans les lois nationales, et garantir notamment les droits des catégories vulnérables ou qui sont en situation de vulnérabilité.

► Quatrièmement : la protection et la prévention

Article 7 :

Sans préjudice des dispositions de l'article 1 et conformément à celles-ci, tout Membre doit adopter

une législation définissant et interdisant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

► 7-1 Constitution :

L'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social [...] ainsi que dans les conventions et pactes internationaux dûment ratifiés par le Royaume [...]

L'État marocain œuvre à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes. Il est créé, à cet effet, une Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination (Article 19).

► 7-2 Loi 103.13 relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes

Violences faites aux femmes : Tout acte matériel ou moral ou abstention fondés sur la discrimination en

raison du sexe [...] (article 1).

► 7-3 Code du travail :

Est interdite à l'encontre des salariés, toute discrimination

fondée sur la race, la couleur, le sexe [...] (article 9).

Article 8 :

Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment :

- a. reconnaître le rôle important des pouvoirs publics en ce qui concerne les travailleurs de l'économie informelle ;

- b. identifier, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées et par d'autres moyens, les secteurs ou professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs et autres personnes concernées à la violence et au harcèlement ;

- c. prendre des mesures pour protéger ces personnes de manière efficace.

► 8-1 Loi 103.13 relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes

Les autorités publiques prennent toutes les mesures nécessaires en vue de la prévention des violences faites

aux femmes. (Article 17)

Commentaires :

- Le législateur n'a pas défini les secteurs et les métiers

les plus touchés par la violence et le harcèlement.

Article 9 :

Tout Membre doit adopter une législation prescrivant aux employeurs de prendre des mesures appropriées correspondant à leur degré de contrôle pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, et en particulier, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable :

- a. d'adopter et de mettre en œuvre, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement ;
- b. de tenir compte de la violence et du harcèlement, et des risques psychosociaux qui y sont associés, dans la gestion de la sécurité et de la santé au travail ;

c. d'identifier les dangers et d'évaluer les risques de violence et de harcèlement, en y associant les travailleurs et leurs représentants, et de prendre des mesures destinées à prévenir et à maîtriser ces dangers et ces risques ;

- d. de fournir aux travailleurs et autres personnes concernées, sous des formes accessibles selon le cas, des informations et une formation sur les dangers et les risques de violence et de harcèlement identifiés et sur les mesures de prévention et de protection correspondantes, y compris sur les droits et responsabilités des travailleurs et autres personnes concernées en lien avec la politique visée à l'alinéa a) du présent article

► 9-1 Constitution :

Il ne peut être porté atteinte à l'intégrité physique ou morale de quiconque, en quelque circonstance que ce soit et par quelque personne que ce soit privée ou

publique. Nul ne doit infliger à autrui, sous quelque prétexte que ce soit, des traitements cruels, inhumains, dégradants ou portant atteinte à la dignité (article 22).

► 9-2 Code du travail :

- L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin de préserver la sécurité, la santé et la dignité des salariés [...] de veiller au maintien des règles de bonne conduite, de bonnes mœurs et de bonne moralité dans son entreprise [...] Il est également tenu de communiquer aux salariés par écrit [...] (Article 24).
- L'employeur doit veiller à ce que les locaux de travail soient tenus dans un bon état de propreté et présentent les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des salariés [...] (Article 281).
- L'employeur doit s'assurer que les produits utilisés lorsqu'ils consistent en substances ou préparations dangereuses, comportent sur leur emballage un avertissement du danger que présente l'emploi desdites substances ou préparations (article 288).

- L'employeur doit informer les salariés des dispositions légales concernant la protection des dangers que peuvent constituer les machines. Il doit afficher sur les lieux de travail, à une place convenable habituellement fréquentée par les salariés, un avis facilement lisible indiquant les dangers résultant de l'utilisation des machines ainsi que les précautions à prendre (article 289).

- Le comité de sécurité et d'hygiène est chargé [...] de veiller au bon entretien et au bon usage des dispositifs de protection des salariés contre les risques professionnels ; [...] de développer le sens de prévention des risques professionnels et de sécurité au sein de l'entreprise (article 338).

► 9-3 Loi 19.12 relative aux travailleurs et aux travailleuses domestiques :

L'employeur doit, d'une façon générale, prendre toutes les mesures nécessaires afin de préserver la sécurité, la santé et la dignité des travailleuses ou travailleurs

domestiques lors de l'exécution des travaux qu'ils effectuent sous ses ordres (article 12 de la loi 19-12 relative au travail domestique).

Commentaires :

- En plus de l'accent mis par le législateur sur l'obligation qu'a l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires afin de préserver la santé et la sécurité du salarié, la convention ajoute, elle, la lutte contre la violence et le harcèlement, du point de vue de la prévention et de la protection, et son intégration dans les programmes de gestion de la santé et de la sécurité des salariés dans toutes les entreprises.

Recommandations :

- Œuvrer à insister encore davantage, en consultation avec les représentants des salariés, sur l'inclusion de la lutte contre la violence et le harcèlement dans la politique de gestion du lieu de travail.
- Obliger l'employeur à prendre des mesures préventives contre la violence et le harcèlement, à l'image de sa gestion des questions de santé et de sécurité dans son entreprise. Il devra également définir les dangers

et évaluer les risques de violence et de harcèlement, à l'image de l'obligation que lui impose le législateur en matière d'évaluation du risque d'utilisation de certains produits et de la dangerosité de certaines machines.

- La nécessité de faire participer les travailleurs, ainsi que leurs représentants, dans la définition des risques

et des dangers liés au phénomène de violence et de harcèlement dans le monde du travail et dans la prise de toutes les mesures nécessaires à cet effet, et œuvrer à leur fournir toutes les informations relatives à ces dangers et risques et les former à s'en prévenir et s'en protéger

► Cinquièmement : Application et voies de recours

Article 10 :

Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour :

- a. suivre et faire appliquer la législation nationale relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail ;
- b. garantir un accès aisé à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces ainsi qu'à des mécanismes et procédures de signalement et de règlement des différends en matière de violence et de harcèlement dans le monde du travail, qui soient sûrs, équitables et efficaces, tel que :
 - I. Des procédures de plainte et d'enquête et, s'il y a lieu, des mécanismes de règlement des différends au niveau du lieu de travail ;
 - II. Des mécanismes de règlement des différends extérieurs au lieu de travail ;
 - III. Des tribunaux et autres juridictions ;
 - IV. Des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles ;
 - V. Des mesures d'assistance juridique, sociale, médicale ou administrative pour les plaignants et les victimes ;
- c. protéger la vie privée des personnes concernées et la confidentialité, dans la mesure du possible et selon qu'il convient, et veiller à ce que les exigences en la matière ne soient pas appliquées abusivement ;

- d. prévoir des sanctions, s'il y a lieu, en cas de violence et de harcèlement dans le monde du travail ;
- e. prévoir que les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail auront effectivement accès à des mécanismes de plainte et de règlement des différends, à un soutien, à des services et à des moyens de recours et de réparation tenant compte des considérations de genre, sûrs et efficaces ;
- f. reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail ;
- g. garantir que tout travailleur a le droit de se retirer d'une situation de travail dont il a des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour sa vie, sa santé ou sa sécurité, en raison de violence et de harcèlement, sans subir de représailles ni autres conséquences indues, et le devoir d'en informer la direction ;
- h. veiller à ce que l'inspection du travail et d'autres autorités compétentes, le cas échéant, soient habilitées à traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, notamment en ordonnant des mesures immédiatement exécutoires ou l'arrêt du travail lorsqu'il existe un danger imminent pour la vie, la santé ou la sécurité, sous réserve de tout droit de recours judiciaire ou administratif qui pourrait être prévu par la législation.

► 10-1 Loi 103.13 relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes

- Les mesures de protection suivantes sont prises immédiatement dans les affaires de violences commises contre des femmes : [...] avertir, dans le cas de menaces de recourir à la violence, la personne proférant lesdites menaces de ne pas passer à l'acte, avec l'engagement de ne pas commettre d'agression [...] placer la victime dans des centres d'hospitalisation aux fins de traitement, ordonner de placer la femme

qui a besoin et qui le désire dans les établissements d'accueil ou des établissements de protection sociale (article 8).

- Il est institué des cellules de prise en charge des femmes victimes de violence [...] ces cellules assument les missions d'accueil, d'écoute, de soutien, d'orientation et d'accompagnement au profit des femmes victimes de violences [...] (Article 10)

► 10-2 Code du travail :

- Les agents chargés de l'inspection du travail sont autorisés [...] à procéder à tous contrôles, enquêtes et investigations [...] interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou les salariés de l'établissement sur toutes les questions relatives à l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au travail (article 533).
- Les délégués des salariés ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites et qui sont relatives aux conditions de travail découlant de l'application de la législation du travail, du contrat de travail, de la convention collective de travail ou du règlement intérieur ; de saisir l'agent chargé de l'inspection du travail de ces réclamations (article 432).
- [...] Les agents de l'inspection du travail sont chargés de procéder à des tentatives de conciliation en matière de conflits individuels du travail [...] (article 532, paragraphe 4).
- Les agents chargés de l'inspection du travail constatent par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve contraire, les infractions aux dispositions de la présente loi et de la réglementation prise pour son application [...] Ils doivent rédiger lesdits procès-verbaux en trois exemplaires dont un est adressé directement à la juridiction compétente par le délégué provincial chargé du travail [...] (article 539).
- Un service médical du travail indépendant doit être créé auprès [...] des entreprises [...] lorsqu'elles occupent cinquante salariés au moins [...] des entreprises [...] exposant les salariés au risque de maladies professionnelles, telles que définies par la législation relative à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles (article 304).
- Les entreprises [...] qui emploient moins de cinquante salariés doivent constituer soit des services médicaux du travail indépendants ou communs dans les conditions fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail (article 305).
- Les agents chargés de l'inspection du travail prêtent le serment prévu par le dahir relatif au serment des agents verbalisateurs. Ils sont soumis aux dispositions du dahir [...] en ce qui concerne le secret professionnel [...] Les agents chargés de l'inspection du travail qui révèlent des secrets dont ils ont eu connaissance sont passibles des peines prévues [...] (article 531).
- [...] Des sanctions sont prévues en cas de non-respect des dispositions relatives à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et le non-aménagement des lieux de travail conformément aux dispositions des articles précités [...] l'article 299 prévoit une double peine en cas de récidive [...] (article 296).
- Est pénalement responsable des infractions aux dispositions de la présente loi et des textes réglementaires pris pour son application, tout employeur, directeur ou chef ayant, dans l'établissement, par délégation de l'employeur, la compétence et l'autorité suffisantes pour obtenir des salariés placés sous sa surveillance l'obéissance nécessaire au respect des dispositions législatives et réglementaires (article 548).

► 10-3 Code pénal :

- En cas de condamnation pour harcèlement, agression, exploitation sexuelle, maltraitance ou violences, à l'égard des femmes [...] la juridiction peut décider d'interdire au condamné de contacter la victime ou de s'approcher du lieu où elle se trouve ou de communiquer avec elle par tous moyens [...] (Article 88-1).
- Lorsqu'il s'agit d'une affaire de violence ou d'agression sexuelle contre une femme [...], la juridiction peut tenir une audience à huis clos à la demande de la victime. La non-publicité [...] citées aux alinéas précédents s'applique [...] des débats (article 302).
- Est puni quiconque [...] porte des coups ou fait des blessures contre une femme [...] (article 404).
- La peine est portée au double lorsque l'auteur [...] une personne ayant autorité sur la victime [...] ainsi qu'en cas de récidive (article 431).
- Toute injure proférée contre une femme en raison de son sexe est punie d'une amende de 12 000 à 60 000 dirhams (article 444-1).
- La diffamation proférée contre une femme en raison de son sexe est punie d'une amende de 12 000 à 120 000 dirhams (article 444-2).
- Est coupable de harcèlement sexuel et est puni d'un emprisonnement d'un mois à six mois et d'une amende de 2 000 à 10 000 dirhams ou de l'une de ces peines [...] La peine est portée au double si l'auteur est collègue de travail [...] (article 503-1-1).

► 10-4 Loi relative à l'organisation judiciaire :

- Le tribunal de première instance est la juridiction compétente pour les affaires relatives, de manière générale, à l'application des dispositions du Code du travail. Elle émet un jugement pour lequel il est possible de faire appel devant la cour d'appel entant que deuxième degré de juridiction (article 2).
- [...] prendre une seule décision motivée ou plusieurs des mesures suivantes afin de garantir la protection des témoins et des experts : [...] assurer la protection physique du témoin ou de l'expert par les agents de la force publique afin d'éviter que le témoin, l'expert ou un membre de sa famille ou ses proches ne courent

des risques [...] si lesdites mesures de protection s'avèrent insuffisantes, prendre toute autre mesure considérée comme une garantie effective au profit de

la personne ayant droit à la protection, et ce, par une décision motivée (article 82-7).

► 10-5 Loi 27-14 relative à la lutte contre la traite des êtres humains :

Les dispositions de la présente loi prévoient la punition des auteurs de ces crimes et assurent aux victimes **la protection, les soins médicaux et l'assistance psychologique et sociale. L'État leur assure également l'hébergement, l'assistance juridique nécessaire, et facilite leur insertion dans la vie sociale.** Les dispositions de la présente loi criminalisent toutes les

formes d'exploitation sexuelle, introduisent le principe de non-poursuite des victimes et la punition des auteurs, en prévoyant des peines accrues pour les crimes commis contre les enfants, les personnes handicapées et les femmes enceintes, ainsi que l'exemption des témoins et des lanceurs d'alerte.

Recommandations :

- En ce qui concerne le soutien médical, le Code du travail n'inclut que les risques professionnels prévus dans la loi relative à la réparation des accidents du travail. C'est pourquoi il faudra inclure le soutien aux victimes et aux plaignants des actes de violence et de harcèlement.
- Inclure la prise en compte de la violence domestique et ses effets néfastes sur le salarié dans le Code du travail, et ce, en permettant à la victime, par exemple, de faire appel aux cellules d'accompagnement, à

l'inspection du travail ou aux juridictions compétentes pendant les heures de travail, la protégeant ainsi d'un éventuel licenciement abusif ; ou lui octroyer une permission et, le cas échéant, la déduire de ses jours de congés annuels...

- Prévoir que si le salarié estime que sa présence sur son lieu de travail peut présenter un risque pour sa vie, sa santé ou sa sécurité, il peut quitter son poste sans en informer sa direction. Il devra alors se présenter à l'inspection du travail et il faudra le protéger contre le licenciement abusif.

► Sixièmement : l'orientation, la formation et la sensibilisation

Article 11 :

Tout Membre doit, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'efforcer de garantir que :

- a. la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est traitée dans les politiques nationales pertinentes, comme celles relatives à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination et aux migrations ;

- b. des orientations, des ressources, des formations ou d'autres outils concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, sont mis à la disposition des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations ainsi que des autorités compétentes, sous des formes accessibles selon le cas ;

- c. des initiatives sont prises en la matière, notamment des campagnes de sensibilisation.

► 11-1 Code du travail :

- La négociation collective est le dialogue entre les représentants des organisations syndicales les plus représentatives ou les unions syndicales des salariés les plus représentatives d'une part, et un ou plusieurs employeurs ou les représentants des organisations professionnelles des employeurs d'autre part, aux fins de déterminer et améliorer les conditions du travail et de l'emploi, organiser les relations entre les employeurs et les salariés, organiser les relations entre les employeurs ou leurs organisations d'une part, et une ou plusieurs organisations syndicales des salariés les plus représentatives d'autre part (article 92).
- Le conseil de la négociation collective présidé par le ministre chargé du travail ou son représentant est

composé par des représentants de l'administration et des représentants des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales dessalariés (article 102).

- [...] L'autorité gouvernementale chargée du travail procède à la sélection des émigrés sur la base de leurs qualifications professionnelles et de leurs aptitudes physiques [...] (article 512).
- Lorsqu'un employé de maison quitte le territoire national en compagnie de son employeur [...], celui-ci doit prendre l'engagement de [...] ou d'accident (article 514).
- Sont prises en considération, le cas échéant, les dispositions des conventions internationales [...]

relatives à l'emploi des salariés marocains à l'étranger ou des salariés étrangers au Maroc (article 520).

- Les conventions collectives de travail contiennent les dispositions concernant les relations de travail, notamment : [...] 6) l'organisation au profit des salariés d'une formation continue, visant à favoriser leur promotion sociale et professionnelle, à améliorer leurs connaissances générales et professionnelles et à les adapter aux innovations technologiques[...] l'hygiène et la sécurité professionnelle [...] les conditions de travail [...] (article 105).

- Chaque partie dans la négociation collective est tenue de fournir à l'autre partie les informations et les indications qu'elle demande et nécessaires pour faciliter le déroulement des négociations (article 94).
- L'autorité gouvernementale chargée du travail ou l'autorité gouvernementale concernée fournit aux parties de la négociation les statistiques, les informations économiques, sociales et techniques et autres renseignements facilitant le déroulement de ladite négociation collective (article 99).

Commentaires :

- Le législateur a abordé dans le Code du travail les questions de l'immigration et les mesures relatives à la santé, à la sécurité et à l'égalité dans le travail pour les Marocains dans leur pays, ainsi que les Marocains immigrés et les étrangers travaillant au Maroc et les travailleurs domestiques accompagnant leur employeur marocain. Il n'a cependant pas abordé dans ces dispositions la question de la violence et du harcèlement, ni dans les articles pertinents ni dans sa

couverture des négociations collectives et du Conseil de la Négociation collective.

Recommandations :

- La nécessité de prendre en considération la violence et le harcèlement dans la partie relative à la santé, à la sécurité et à l'égalité, ainsi que dans les articles relatifs aux salariés marocains travaillant à l'étranger et les étrangers travaillant au Maroc, ainsi que dans le chapitre des négociations collectives.

► Septièmement : moyens de mise en œuvre

Article 12 :

Les dispositions de la présente convention doivent être appliquées par voie de législation nationale ainsi que par des conventions collectives ou d'autres

mesures conformes à la pratique nationale, y compris en étendant, ou en adaptant, les mesures existantes de sécurité et de santé au travail à la question de la violence et du harcèlement et en élaborant des mesures spécifiques si nécessaire.

► 12-1 Code du travail :

- Les organisations syndicales de salariés ou les organisations professionnelles d'employeurs ou leurs unions liées par une convention collective de travail sont tenues d'en respecter les dispositions, tant qu'elles demeurent en vigueur, et de ne rien faire qui soit de nature à compromettre l'exécution loyale. Elles sont garantes de cette exécution dans la limite des obligations stipulées par la convention (article 122).
- L'employeur doit veiller à ce que les locaux de travail soient tenus dans un bon état de propreté et présentent les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des salariés [...] (Article 281).
- Les locaux de travail doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité des salariés et faciliter la tâche des salariés handicapés y travaillant [...] (article 282).

Commentaires :

- Le législateur a consacré deux chapitres au champ d'application des négociations collectives. D'un autre côté, dans le chapitre relatif à la santé et à la sécurité, il a détaillé et expliqué toutes les mesures visant à garantir la santé et la sécurité dans le travail. Cependant, ces explications n'ont pas prévu les phénomènes de violence et de harcèlement ni la discrimination basée sur le sexe. Elles ne couvrent pas non plus le salarié où qu'il se trouve et les tiers

lorsqu'ils se trouvent sur le lieu de travail appartenant à l'entreprise. En d'autres termes, les bases sont là, mais nécessitent quelques modifications afin que le Code du travail et le reste des textes législatifs pertinents soient conformes à la présente convention.

Recommandations :

- Inscrire les dispositions de la convention 190 dans les textes relatifs à la négociation collective ainsi que les textes relatifs aux mesures de protection de la santé et la sécurité.

Chapitre IV : conclusions tirées après étude

Après la comparaison réalisée ci-dessus entre les dispositions de la convention et la législation nationale on constate que les dispositions apportées par la convention sont complètes et globales, et ne contredisent pas les textes de la réglementations nationales. En d'autres termes, ces dispositions disposent déjà d'une assise législative au cas où elles seraient adoptées. Ainsi, l'inscription de ces dispositions et leur intégration à la législation nationale permettront, inévitablement, d'améliorer l'efficacité de nos lois à faire face et à éliminer le phénomène.

Il est cependant essentiel de signaler la présence de deux articles dont l'inclusion dans la législation nationale nécessitera un certain effort :

- ▶ L'article 8 de la convention 190 prévoit que les membres doivent identifier, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées et par d'autres moyens, les secteurs ou professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs et autres personnes concernées à la violence et au harcèlement. Ces membres doivent également prendre des mesures pour protéger ces personnes de manière efficace.

Cette exigence, et malgré son importance, ne trouve pas dans notre législation nationale actuelle une assise pour prendre effet, et ce, étant donné que le législateur marocain n'a pas déterminé auparavant les secteurs les plus exposés à la violence et au harcèlement, et même s'il le voulait, sur quelles bases se fonderait-il pour déterminer ces secteurs ?

- ▶ L'article 10 de la convention stipule que les membres doivent tout faire pour reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail. Or, inclure cette exigence dans nos textes nationaux sera difficile à faire accepter par les employeurs, au vu des proportions que prend ce phénomène dans notre pays, et aussi, car obliger l'employeur à supporter les charges et effets de la violence domestique en étant par exemple compréhensif envers la victime, lui permettant de recourir aux cellules de prise en charge ou les tribunaux pendant les heures de travail, est de nature à alourdir le fardeau de l'employeur, ce qui peut entraîner son refus d'un tel principe, qui ne serait donc pas applicable dans nos lois.

Chapitre V : recommandations

▶ 1- Concernant le Code du travail :

- ▶ Dans le Livre préliminaire, Titre premier, Champ d'application, Article 2 : Inclure les personnes exerçant l'autorité, les devoirs ou les responsabilités d'un employeur ;
- ▶ Article 5 : Inclure les personnes mentionnées dans la convention, y compris, les licenciés, ceux qui recherchent un emploi et les volontaires.
- ▶ Dans la même partie susmentionnée : ajouter un article qui traite du champ d'application du Code du travail en ce qui concerne les lieux liés au travail afin qu'ils englobent : le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail, les trajets entre le domicile et le lieu de travail, les lieux où le travailleur prend ses pauses ou ses repas, les vestiaires, les déplacements, voyages ou événements liés au travail, les installations sanitaires, les salles d'eau et les vestiaires, le logement fourni par l'employeur, ainsi que les lieux de formation si ceux-ci sont affiliés à l'entreprise.
- ▶ Article 1 : Inclure les secteurs purement traditionnels, ainsi que les travailleurs du secteur informel.
- ▶ Article 24 : ajouter la responsabilité de l'employeur de garantir un lieu de travail sûr et exempt de toute forme de violence ou de harcèlement dans la mention de sa responsabilité à veiller au maintien des règles de bonne conduite, de bonnes mœurs et de bonne moralité dans son entreprise ; ainsi que sa responsabilité à fournir l'orientation et la formation à ses salariés afin de les protéger de la violence et du harcèlement dans la cadre du travail.
- ▶ Les Titres III et IV du Livre premier : Nécessité d'accorder l'attention et d'inclure des dispositions renforçant les prérogatives des mécanismes de la négociation collective et du Conseil de la négociation collective, ainsi que les conventions collectives de travail, afin d'intensifier encore davantage leur rôle dans la lutte contre le harcèlement dans le monde du travail.
- ▶ Le Titre IV du Livre premier : Inclure la lutte contre les actes de violence et de harcèlement dans les lois et les politiques nationales relatives à la protection de la santé et de la sécurité des salariés. L'article 304 devra mentionner la violence et le harcèlement dans la liste des accidents de travail et des maladies professionnelles et ne pas se contenter de mentionner « telles que définies par la législation relative à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles ».
- ▶ Le Titre V du Livre premier : L'embauche des travailleurs étrangers, articles 516 à 519, nécessité d'inclure l'interdiction des actes de violence et de harcèlement pour ce type de contrat de travail.
- ▶ Les titres I et II de la partie relative aux organes de contrôle — articles 530 à 545 : Octroyer au procès-verbal établi par l'inspecteur du travail force probante lors des tentatives de conciliation en matière de conflits individuel ou collectif de travail, ainsi que lors de la constatation des infractions de violence et de harcèlement.

► 2- Concernant le statut de la fonction publique :

- Le statut de la fonction publique n'inclut aucune disposition protégeant les fonctionnaires contre la violence et le harcèlement basés sur le genre, c'est pourquoi il est nécessaire d'inclure dans ladite loi les dispositions de la convention relatives à la protection contre les violences et le harcèlement.

► 3- Concernant la loi relative aux travailleurs et travailleuses domestiques

- Article 6 : la nécessité d'inclure la prévention de la violence et du harcèlement et leur élimination, ainsi que leur criminalisation et prévoir des peines à l'encontre de leurs auteurs. Il ne suffit pas de mentionner uniquement « [...] et dans tous les travaux qui présentent un danger manifeste sur leur santé ou leur sécurité ou leur moralité ou qui peuvent porter atteinte aux bonnes mœurs » tel que c'est le cas dans cet article.
- La loi relative aux travailleurs et travailleuses domestiques n'inclut aucune disposition protégeant les salariés contre la violence et le harcèlement basés sur le genre, c'est pourquoi il est nécessaire d'inclure dans ladite loi les dispositions de la convention relatives à la protection contre les violences et le harcèlement.

► 4- Concernant la loi 103.13

- Chapitre premier — article premier — définitions : ajouter une définition du harcèlement dans ce chapitre dédié aux définitions et ne pas se contenter d'une définition de la violence telle que mentionnée dans la convention.
- La loi relative à la lutte contre les violences faites aux femmes mentionne que pour qu'il y ait crime de harcèlement sexuel, les faits reprochés doivent avoir été commis à des fins sexuelles. Le législateur a donc lié l'acte de harcèlement à la nécessaire existence de l'intention et non pas uniquement le comportement. La convention, elle, prévoit la punition pour le simple acte de harcèlement, elle ne se contente pas de punir l'intention de porter atteinte à la victime, mais la possibilité même que cela se produise. C'est pourquoi il est nécessaire que la loi se conforme aux dispositions de la convention sur ce point.
- L'article 10 de la loi 103.13 définit les missions des cellules de lutte contre la violence à l'égard des femmes. Ces missions, cependant, ne sont pas correctement détaillées. Ainsi, ledit article ne définit pas les services de base qu'offrent ces cellules en matière de protection, de soins et de soutien au profit des femmes victimes de violences sexuelles. Il n'y figure pas non plus mention de l'assistance juridique pouvant être offerte aux victimes. Cela pose la question des mécanismes d'application des textes juridiques. En effet, il n'y a pas de sens à des lois qui restent lettre morte, car il n'existe pas de mécanisme pour les mettre en œuvre.

► 5- Concernant le Code pénal

- Article 503-1-1 : La définition du harcèlement sexuel dans le Code pénal le décrit comme l'acte de persister à harceler autrui, et bien que cette nouvelle définition élargisse le champ de ce qui est considéré comme harcèlement sexuel, englobant même les espaces publics ou autre, elle soulève encore de nombreuses craintes. En effet, pour assurer la condamnation, il est nécessaire de prouver la survenance de plusieurs actes de harcèlement répétés. Le Code pénal en ayant utilisé le terme « persister » exclut les actes de harcèlement isolés. Ainsi, la définition, dans sa forme présente, ne comprend pas les éléments essentiels de l'acte de harcèlement sexuel. Pour cette raison, il est recommandé d'inclure la définition du harcèlement telle qu'elle figure dans la convention.

Chapitre VI : recommandations globales afin de lutter et d'éliminer ce phénomène

- Comme c'est le cas pour d'autres secteurs (Code de déontologie judiciaire), établir un code de déontologie des relations de travail entre toutes les parties concernées ;
- Mettre en place des cycles de formation à l'attention des travailleurs afin de lutter contre le harcèlement sexuel, car si je t'accorde le rôle du policier, il te sera difficile de jouer le criminel ;
- Ajouter la mission de suivi des situations anormales ou déclarées « théorie de l'étiquetage » aux rôles des Comités de suivi régionaux et nationaux ;
- Utiliser les plateaux ou les espaces ouverts, les murs en verre et les rideaux transparents dans les bureaux, les administrations et les usines, afin d'éviter que la victime se retrouve seule avec son bourreau ;
- Afficher des images et des documents à côté du Code du travail interdisant la violence et le harcèlement ;
- Tableau de dénonciation, fournir un tableau où chaque personne puisse écrire anonymement et dénoncer un cas de harcèlement sans citer le nom de l'agresseur ou de la victime, et ce, afin de créer un sentiment de peur chez le coupable ;

- ▶ Dénoncer les actes de harcèlement dans un délai raisonnable afin d'éviter les actes de représailles ou de chantage de la part de la victime ;
- ▶ La lutte contre ce phénomène néfaste est la responsabilité de tous les acteurs. Cela nécessite d'intervenir, de traiter et d'adopter une approche et des mécanismes véritablement intégrés afin de lutter contre ce phénomène, en réduire le nombre et éradiquer la violence et le harcèlement, ainsi que les facteurs de risque dans l'environnement de travail. Les acquis législatifs doivent être renforcés par plus d'efforts pour traiter de la question de leur application et renforcer la sensibilisation générale afin de lutter contre les taux toujours plus élevés de ce phénomène. C'est pourquoi les trois acteurs concernés (gouvernement, employeurs et représentants des travailleurs) doivent travailler main dans la main afin d'assurer le respect de la dignité de tous dans le monde du travail et y renforcer les mesures de prévention.
- ▶ Les textes législatifs nationaux font mention des droits essentiels relatifs à la santé, la sécurité et la lutte contre la violence et le harcèlement. De plus, des efforts ont été consentis afin d'harmoniser les réglementations nationales avec les dispositions de la convention 190. Il n'en demeure pas moins que la mise en œuvre concrète de ces textes nécessite la mise en place de nouveaux mécanismes et d'actions afin d'en assurer l'application et garantir la protection des victimes, comme recommandé par la convention. Il est de la responsabilité de chaque état de protéger les travailleurs et leur assurer stabilité et continuité dans le respect de leur dignité, et adopter une tolérance zéro face à la violence et au harcèlement dans le monde du travail.

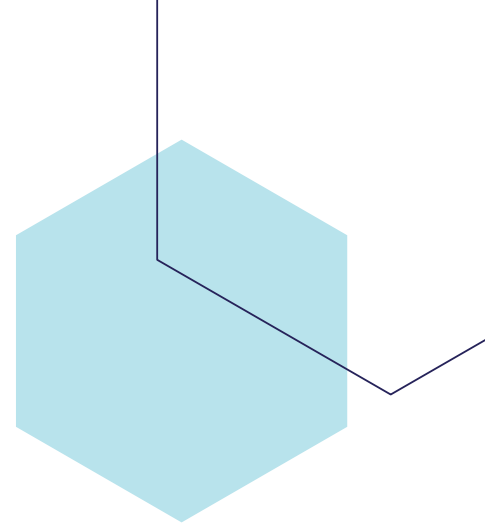


TABLEAU RECAPITULATIF

Comparaison entre la convention et les textes législatifs



Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
Premièrement : Définitions							
Article 1 : 1— Aux fins de la présente convention :							
a. l'expression « violence et harcèlement » dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre ;	L'article 22 de la Constitution de 2011 stipule qu'il ne peut être porté atteinte à l'intégrité physique ou morale de quiconque, en quelque circonstance que ce soit et par quelque personne que ce soit privée ou publique. Il ajoute que nul ne doit infliger à autrui, sous quelque prétexte que ce soit, des traitements cruels, inhumains, dégradants ou portants atteinte à la dignité. Il insiste même dans le dernier paragraphe que « la pratique de la torture, sous toutes ses formes et par quiconque, est un crime puni par la loi. »	La violence à l'égard des femmes est définie comme étant tout acte fondé sur la discrimination en raison du sexe entraînant pour la femme un préjudice. Elle divise ce préjudice en corporel, psychologique, sexuel ou économique (Article 1).	► Parmi les fautes graves pouvant provoquer le licenciement du salarié : le délit portant atteinte à l'honneur ou aux bonnes mœurs [...] ; toute forme de violence ou d'agression dirigée contre un salarié ou l'employeur [...] (Article 39) ► Parmi les fautes graves commises par l'employeur à l'encontre du salarié : la pratique de toute forme de violence ou d'agression dirigée contre le salarié [...] le harcèlement sexuel [...] (Article 40)	[...] est coupable de harcèlement sexuel, quiconque, harcèle autrui en usant d'ordres, de menaces [...] dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle. (Article 503-1) Est coupable de harcèlement sexuel [...] quiconque persiste à harceler autrui [...] : 1. Dans les espaces publics ou autres, par des agissements, des paroles, des gestes à caractère sexuel ou à des fins sexuelles. 2. Par des messages écrits, téléphoniques ou électroniques, des enregistrements ou des images à caractère sexuel ou à des fins sexuelles. La peine est doublée si l'auteur est un collègue	Le législateur n'a inclus aucune définition de la violence et du harcèlement dans le statut général de la fonction publique. Le ministère de la réforme de l'Administration et de la fonction publique a publié en date du 06/08/2007 une circulaire n° 2-04-FP relative au pacte de la bonne assiduité du fonctionnaire public où il est question, dans le cadre de la réglementation relative au fonctionnement de l'administration, de la nécessité pour un agent public d'éviter toute forme de harcèlement et provocation [...] Le législateur a obligé dans l'article 12 de la	Le législateur n'a pas inclus dans le Code du travail une définition de la violence et du harcèlement sexuel ; La loi 103.13 semble indiquer que pour qu'il y ait crime de harcèlement sexuel, il est nécessaire de prouver la survenance de plusieurs actes de harcèlement répétés, c'est ce que semble indiquer le terme « persister », ce qui exclut les actes de harcèlement isolés. Ainsi, la définition, dans sa forme présente, ne comprend pas les éléments essentiels de l'acte de harcèlement sexuel.	La définition de la violence et du harcèlement figurant dans la convention est une définition complète. En effet, elle ne se limite pas à l'intention de porter préjudice ou qu'un tel préjudice se soit produit, mais va bien au-delà pour inclure la possibilité qu'il se produise. Afin de garantir la protection des travailleuses domestiques contre le harcèlement et la violence dans les lieux de travail, le législateur doit adopter cette même définition.
b. L'expression « violence et harcèlement fondés sur le genre » s'entend de la violence et du							

Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel.				de travail [...] (Article 503-1-1)	loi 19.12 les employeurs à prendre toutes les mesures nécessaires afin de préserver la dignité des travailleurs domestiques lors de l'exécution des travaux qu'ils effectuent, sans accompagner cette obligation par une sanction explicite en cas de manquement et sans incriminer le harcèlement.		
2. Sans préjudice des dispositions des alinéas a) et b) du paragraphe 1 du présent article, les définitions figurant dans la législation nationale peuvent énoncer un concept unique ou des concepts distincts.							
Deuxièmement : portée							
Article 2 : 1. La présente convention protège les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, y compris les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que les personnes qui travaillent, quel que			Le champ d'application des dispositions du Code du travail comprend les personnes liées par un contrat de travail qu'ils se trouvent à l'endroit où ils exercent leur emploi ou dans un lieu affilié à l'entreprise, ainsi que ceux travaillant depuis leur	Est coupable de harcèlement sexuel et est puni quiconque utilise contre autrui des ordres ou des menaces [...] (Article 503-1) Est coupable de harcèlement sexuel [...] quiconque persiste à harceler autrui [...]	La travailleuse ou le travailleur domestique : la travailleuse ou le travailleur qui effectue, de façon permanente et habituelle, moyennant un salaire, des travaux liés à la maison ou à la famille, tel qu'ils sont fixés dans l'article 2 de la présente loi chez un ou	Le champ d'application des dispositions relatives à la violence et au harcèlement dans le Code pénal comprend toute personne ayant commis l'acte et toute victime d'un acte de harcèlement ou de violence sans distinction aucune	Le champ d'application de la Convention est encore plus global. C'est pourquoi il faut élargir le champ d'application des dispositions du Code du travail et tout autre texte de loi régissant les relations de travail, pour qu'ils englobent toutes les personnes



Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur.			domicile contre un salaire (Articles 1, 2 et 3) ; Sans oublier les stagiaires (Article 5) ;	(Article 503-1-1)	plusieurs employeurs. Article 1 de la loi 19.12 Bénéficient des dispositions de la présente loi les personnes, stagiaires ou salariées, travaillant pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs, dans une industrie moderne ou traditionnelle, entreprise commerciale, entreprise du secteur de la pêche et de l'aquaculture, exploitation agricole et forestière et leurs dépendances, ainsi que les personnes employées par une association, coopérative, organisme politique, syndical, ligue ou organisation ou entreprise civile, quel que soit leur forme de rémunération et de leur contrat de travail ou sa nature, sa validité et ses	entre hommes et femmes. Bien que le champ d'application des dispositions du Code du travail soit large, le champ d'application de la Convention est encore plus global.	énumérées dans les dispositions de la Convention.

Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
					modalités de mise en œuvre. Bénéficient également des dispositions de cette loi toute personne travaillant dans le secteur des services, et de manière générale, toute personne étant liée par un contrat de travail [...] Loi relative à la réparation des accidents du travail (Article 5)		
2. La présente convention s'applique à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale.			Le Code du travail s'applique non seulement dans l'espace urbain, mais couvre également les exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances [...] et, de manière générale, aux personnes liées par un contrat de travail. (Article 1). [...] les marins, les concierges des immeubles d'habitation [...] ainsi que les		La loi 19-12 englobe les travailleurs et les travailleuses domestiques	Le champ d'application du Code du travail n'est pas cantonné au secteur structuré, mais englobe également le secteur non conventionné, conformément aux dispositions de la Convention.	

Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
			salariés du secteur public qui ne sont régis par aucune législation. (Article 3)				
Troisièmement : principes fondamentaux							
Article 3 : La présente convention s'applique à la violence et au harcèlement dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail :					Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident entraînant un préjudice au bénéficiaire des dispositions de la présente loi, qu'il soit salarié ou travaillant en tant que subordonné sous quelque forme que ce soit et à tout endroit pour le compte d'un ou plusieurs employeurs, et ce, par le fait ou à l'occasion du travail ou lors de son accomplissement [...]. Loi 18-12 relative à la réparation des accidents du travail (article 3)	La convention parle du « monde du travail » pour ne pas se limiter à l'endroit où est accompli le travail et couvrir les autres lieux qui y sont liés...	Le champ d'application de la convention est plus large, c'est pourquoi il est nécessaire que soient prévues dans le Code du travail de telles dispositions afin que son champ d'application englobe tous les lieux possibles et qu'il soit conforme avec la convention.
a. sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail ;							Il est nécessaire d'ajouter les lieux de travail énumérés dans la convention afin que la protection du salarié

Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
							soit générale et englobe les lieux liés au travail ou dans lesquels se trouve le salarié à son occasion.
b. sur les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas ou utilise des installations sanitaires, des salles d'eau ou des vestiaires ;			L'employeur doit veiller [...] à fournir tous les moyens nécessaires à la protection sanitaire de ses salariés, ainsi que les règles de sécurités garantissant leur santé sur leur lieu de travail [...] les vestiaires, les toilettes, les couchages [...] dans lesquels l'employeur devra assurer [...] des conditions d'hygiène satisfaisantes (Article 281)				
c. à l'occasion de déplacements, de voyages, de formations, d'événements ou d'activités sociales liés au travail ;			Le Code du travail s'applique aux bénéficiaires des stages [...] (Article 5)		Bénéficient également des dispositions de la présente loi les étudiants dans les centres hospitaliers [...], les élèves des établissements d'enseignement technique, ceux des centres de formation professionnelle [...], ainsi que les	Alors même que les déplacements, voyages et services sociaux sont liés au travail, si un acte de violence ou de harcèlement venait à se produire, il ne serait pas couvert par les dispositions du Code du travail.	Inscrire les déplacements, voyages et services sociaux liés au travail et prévus dans les dispositions de la convention dans celles du Code du travail.

Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
					bénéficiaires des programmes de formation professionnelle ou d'insertion professionnelle pour les accidents survenus lors des travaux qu'ils accomplissent ou à l'occasion de ceux-ci. Loi relative à la réparation des accidents du travail (article 3)		
d. dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication ;				Est puni [...] quiconque procède, sciemment et par tout moyen, y compris les systèmes informatiques, à l'interception, à l'enregistrement, à la diffusion ou à la distribution de paroles ou d'informations émises dans un cadre privé ou confidentiel, sans le consentement de leurs auteurs [...] de la photographie d'une personne [...] (articles 447-1 et 447-2) Est coupable de		On remarque que les dispositions du Code pénal qui sanctionnent « quiconque procède, par tout moyen de communication, y compris les systèmes informatiques, à commettre les actes énumérés » ne sont pas prévues par le Code du travail pour que les salariés en soient informés et protégés par ladite protection.	Garantir que soient incluses dans le champ d'application du Code du travail, les dispositions du Code pénal marocain ainsi que celles pertinentes prévues dans la convention.

Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
				harcèlement sexuel [...] par des messages écrits, téléphoniques ou électroniques, des enregistrements ou des images à caractère sexuel ou à des fins sexuelles (Article 503-1-1)			
e. dans le logement fourni par l'employeur ;			[...] nécessaires à la santé des salariés [...] assurer des logements salubres et des conditions d'hygiène satisfaisantes pour les salariés (Article 281)				
f. pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail.					Sont considérés comme accidents de travail couverts, ces accidents dont est victime le salarié entre son lieu de travail et son lieu de résidence principale ou secondaire, ainsi que ceux survenus entre son lieu de travail et l'endroit où il prend habituellement ses repas et entre ce dernier et son lieu de résidence. Loi relative à la		La nécessité d'ajouter les actes de violence et de harcèlement auxquels pourrait faire face le salarié sur la route vers et depuis son lieu de travail dans le champ d'application du Code du travail.

Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
					réparation des accidents du travail (Article 4)		
Article 4 : 1. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit respecter, promouvoir et réaliser le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement.	Il ne peut être porté atteinte à l'intégrité physique ou morale de quiconque, en quelque circonstance que ce soit et par quelque personne que ce soit privée ou publique. Nul ne doit infliger à autrui, sous quelque prétexte que ce soit, des traitements cruels, inhumains, dégradants ou portant atteinte à la dignité. (Article 22)		L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin de préserver la sécurité, la santé et la dignité des salariés dans l'accomplissement des tâches qu'ils exécutent sous sa direction et de veiller au maintien des règles de bonne conduite, de bonnes mœurs et de bonne moralité dans son entreprise [...]. (Article 24)		L'employeur doit, d'une façon générale, prendre toutes les mesures nécessaires afin de préserver la sécurité, la santé et la dignité des travailleuses ou travailleurs domestiques lors de l'exécution des travaux qu'ils effectuent sous ses ordres. (Article 12 de la loi 19-12 relative aux travailleurs et travailleuses domestiques)		Œuvrer à inclure cette disposition importante dans le Code du travail, à savoir le droit de toute personne à la dignité et à un monde exempt de violence et de harcèlement.
2. Tout Membre doit adopter, conformément à la législation et à la situation nationales et en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, une approche inclusive, intégrée et tenant	Il ne peut être porté atteinte à l'intégrité physique ou morale de quiconque, en quelque circonstance que ce soit et par quelque personne que ce soit privée ou publique. Nul ne doit infliger à autrui, sous quelque prétexte que ce soit, des traitements cruels,						

Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
compte des considérations de genre, qui vise à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Cette approche devrait prendre en compte la violence et le harcèlement impliquant des tiers, le cas échéant, et consiste notamment à :	inhumains, dégradants ou portant atteinte à la dignité. (Article 22)						
a. interdire en droit la violence et le harcèlement ;				En cas de condamnation pour harcèlement, agression, exploitation sexuelle, maltraitance ou violences, à l'égard des femmes ou des mineurs [...]. (Article 88-1) Est coupable de harcèlement sexuel [...] quiconque harcèle autrui en usant d'ordres [...]. (Article 503-1-1)			
b. garantir que des politiques pertinentes		Les autorités publiques veillent à l'élaboration					La nécessité de prendre en considération ses

Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
traitent de la violence et du harcèlement ;		et à la mise en œuvre de politiques et de programmes visant la sensibilisation aux risques des violences faites aux femmes et l'amélioration de l'image de la femme dans la société et œuvrent à la prise de conscience de ses droits. (Article 17)					dispositions lors de l'élaboration des politiques relatives aux efforts de lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail et leur éradication
c. adopter une stratégie globale afin de mettre en œuvre des mesures pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement ;							
d. établir des mécanismes de contrôle de l'application et de suivi ou renforcer les mécanismes existants ;		Pour prendre en charge les femmes victimes de violence, il est institué des cellules et des commissions multipartites entre les départements [...]. (Article 9)	Les délégués des salariés ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites et qui sont relatives aux conditions de travail découlant de l'application de la législation du travail, du contrat de travail, de la convention collective de travail ou du règlement intérieur. (Article 432)		Dans la loi portant organisation du système judiciaire du Royaume, la compétence de juger les affaires liées à l'application des dispositions du Code du travail revient aux chambres sociales aux tribunaux de première instance. Celle de juger les affaires liées à l'application des dispositions du Code pénal et de la loi relative à la lutte contre la violence revient aux chambres		Préciser dans le Code du travail la nécessité de créer et d'instaurer des mécanismes efficaces pour la réalisation de ces dispositions afin de contrôler et de renforcer ces mécanismes.
e. garantir l'accès à des moyens de recours et de réparation ainsi qu'à un soutien pour les victimes ;							

Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
			l'inspection du travail sont chargés « de procéder à des tentatives de conciliation en matière de conflits individuels du travail [...]». (Article 532) [...] À défaut d'accord intervenu par intervention de l'inspecteur du travail, le salarié est en droit de saisir le tribunal compétent. Il peut également saisir le tribunal sans faire appel à l'inspecteur du travail. (Article 41)		de première instance. (Article 2 de la loi relative à l'organisation judiciaire) En vertu d'un décret publié le 3 octobre 2011, il a été décidé une nouvelle répartition des tribunaux de Casablanca, avec une juridiction de première instance civile et une juridiction sociale auxquelles est délégué le jugement des affaires liées au Code du travail et aux accidents du travail, ainsi qu'une juridiction judiciaire à laquelle est délégué le jugement des délits. Ces juridictions sont entrées en fonction à la fin de l'année 2011.		
f. prévoir des sanctions ;				Est puni quiconque [...] porte des coups ou fait des blessures contre une femme en raison de son sexe [...].		Le législateur a prévu une échelle de sanctions dans le Code du travail selon le type de faute commise par	



Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
				(Article 404) Des sanctions comprenant des peines de prison et des amendes sont prévues selon le degré et la forme de violence et selon ses effets sur la victime. (Articles 400 à 403). Toute injure proférée contre une femme en raison de son sexe est punie d'une amende de 12 000 à 60 000 dirhams. (Article 444-1) La diffamation proférée contre une femme en raison de son sexe est punie d'une amende de 12 000 à 120 000 dirhams. (Article 444-2) Est coupable de harcèlement sexuel et est puni d'un emprisonnement d'un mois à six mois et d'une amende de 2 000 à		le salarié. Il a cependant considéré la violence et le harcèlement comme des fautes graves se ces actes sont commis par un salarié contre un collègue ou son employeur, et un licenciement abusif si l'auteur de l'acte est l'employeur. (Articles 39 et 40 du Code du travail).	

Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
				10 000 dirhams ou de l'une de ces peines [...] La peine est portée au double si l'auteur est collègue de travail [...]. (Article 503-1-1)			
g. élaborer des outils, des orientations et des activités d'éducation et de formation et sensibiliser, sous des formes accessibles selon le cas ;		Il est institué des cellules de prise en charge des femmes victimes de violence [...] ces cellules assument les missions d'accueil, d'écoute, de soutien, d'orientation et d'accompagnement au profit des femmes victimes de violences [...] (Article 10) [...] Les autorités publiques veillent à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques et de programmes visant la sensibilisation aux risques des violences faites aux femmes et l'amélioration de l'image de la femme dans la société et œuvrent à la prise de			Les entreprises et administrations employant l'une des catégories des personnes ciblées par la présente loi doivent sensibiliser au contenu de ses dispositions par tout moyen pertinent et en afficher une copie dans les lieux où les personnes couvertes effectuent leur travail [...] (Article 13 de la loi relative aux accidents du travail)		La nécessité d'obliger l'employeur à mettre en place des outils et à offrir l'accompagnement, l'éducation, la formation et la sensibilisation par tout moyen prévu légalement afin de prévenir et lutter contre le phénomène.

Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
		conscience de ses droits. (Article 17)					
h. garantir l'existence de moyens d'inspection et d'enquête efficaces pour les cas de violence et de harcèlement, y compris par le biais de l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents.			Sont chargés de l'inspection du travail [...] les inspecteurs et contrôleurs du travail et des affaires sociales, les inspecteurs et contrôleurs des lois sociales en agriculture, les agents relevant de l'administration chargée des mines en ce qui concerne l'inspection du travail [...]. Les inspecteurs et les contrôleurs du travail [...] sont chargés, dans le cadre de leur mission, du contrôle de l'application des textes législatifs et réglementaires en vigueur. (Article 530) Les agents chargés de l'inspection du travail sont autorisés [...] à pénétrer librement et sans avertissement préalable à toute heure				

Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
			du jour et de la nuit dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection du travail et dans les locaux qui leur paraissent, valablement, être assujettis au contrôle de l'inspection du travail ainsi que dans les lieux où des salariés travaillent à domicile [...] à procéder à tous contrôles, enquêtes et investigations [...] interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou les salariés de l'établissement. (Article 533)				
3. Lorsqu'il adopte et met en œuvre l'approche visée au paragraphe 2 du présent article, tout Membre doit reconnaître les fonctions et rôles différents et complémentaires des gouvernements, et des			Le conseil de la négociation collective présidé par le ministre chargé du travail ou son représentant est composé par des représentants de l'administration et des représentants des organisations professionnelles des				



Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
employeurs et travailleurs et de leurs organisations respectives, en tenant compte de la nature et de l'étendue variables de leurs responsabilités respectives.			employeurs et des organisations syndicales des salariés. (Article 102)				
Article 5 : En vue de prévenir et d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, tout Membre doit respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, et aussi promouvoir le travail décent.	Les organisations syndicales des salariés, les chambres professionnelles et les organisations professionnelles des employeurs contribuent à la défense et à la promotion des droits et des intérêts socioéconomiques qu'elles représentent. Leur constitution et l'exercice de leurs activités, dans le respect de la Constitution et de la loi, sont libres. [...] Les pouvoirs publics œuvrent à la promotion de la négociation collective et à l'encouragement		Des syndicats professionnels peuvent être librement constitués. (Article 398) La négociation collective est le dialogue entre les représentants des organisations syndicales les plus représentatives ou les unions syndicales des salariés les plus représentatives d'une part, et un ou plusieurs employeurs ou les représentants des organisations professionnelles des employeurs d'autre part [...]. (Article 92)				Prévoir d'autres mécanismes efficaces, à l'instar des mécanismes de négociation collective dans le but de prévenir et de lutter contre la violence et le harcèlement.

Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
	de la conclusion de conventions collectives de travail dans les conditions prévues par la loi. (Article 8)		Est interdite toute atteinte aux libertés et aux droits relatifs à l'exercice syndical [...] toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe [...] ayant pour effet de violer ou d'altérer le principe d'égalité des chances [...] le droit de la femme d'adhérer à un syndicat professionnel et de participer à son administration et à sa gestion. (Article 9) Il est interdit de réquisitionner les salariés pour exécuter un travail forcé ou contre leur gré. (Article 10) Les mineurs ne peuvent être employés [...] avant l'âge de quinze ans révolus. (Article 143)				



Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
Article 6 : Tout Membre doit adopter une législation et des politiques garantissant le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession, notamment aux travailleuses, ainsi qu'aux travailleurs et autres personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail.	L'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental, énoncés dans le présent titre et dans les autres dispositions de la Constitution, ainsi que dans les conventions et pactes internationaux dûment ratifiés par le Royaume et ce, dans le respect des dispositions de la Constitution, des constantes et des lois du Royaume. L'État marocain œuvre à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes. Il est créé, à cet effet, une Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination. (Article 19/loi 79.14, BO 6612, page 5823) Les pouvoirs publics		[...] Est interdite à l'encontre des salariés, toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, le handicap [...] l'interdiction de toute mesure discriminatoire. (Article 9) L'employeur doit équiper ses locaux des accessibilités nécessaires pour faciliter le travail des salariés handicapés et veiller à leur procurer toutes les conditions d'hygiène et de sécurité professionnelle. (Article 170)	« La peine est portée au double [...] si la victime est un mineur, en situation de handicap ou connue pour ses capacités mentales faibles ». (Article 429-1) Est puni quiconque [...] porte des coups ou fait des blessures à une femme en raison de son sexe ou à une femme enceinte [...] ou en situation de handicap ou connue pour ses capacités mentales faibles [...]. (Article 404)	« [...] L'aspect genre est pris en considération lors de la fixation des objectifs et des indicateurs [...] » (Article 39 de la loi organique 130.13 relative à loi de finances)		Œuvrer à fournir le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'utilisation, et inclure ces principes dans les lois nationales, et garantir notamment les droits des catégories vulnérables ou qui sont en situation de vulnérabilité.

Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
	élaborent et mettent en œuvre des politiques destinées aux personnes et aux catégories à besoins spécifiques. À cet effet, ils veillent notamment à : Traiter et prévenir la vulnérabilité de certaines catégories de femmes et de mères [...], réhabiliter et intégrer dans la vie sociale et civile les handicapés physiques sensorimoteurs et mentaux et faciliter leur jouissance des droits et libertés reconnus à tous. (Article 34)						
Quatrièmement : la protection et la prévention							
Article 7 : Sans préjudice des dispositions de l'article 1 et conformément à celles-ci, tout Membre doit	L'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social [...] ainsi que	Violences faites aux femmes : « Tout acte matériel ou moral ou abstention fondés sur la discrimination en raison du sexe [...] ».	Est interdite à l'encontre des salariés, toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe [...]. (Article 9)				



Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
adopter une législation définissant et interdisant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre.	dans les conventions et pactes internationaux dûment ratifiés par le Royaume [...] L'État marocain œuvre à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes. Il est créé, à cet effet, une Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination. (Article 19)	Article 1)					
Article 8 : Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment:							
a. reconnaître le rôle important des pouvoirs publics en ce qui concerne les travailleurs de l'économie informelle ;		Les autorités publiques prennent toutes les mesures nécessaires en vue de la prévention des violences faites aux femmes. (Article 17)					
b. identifier, en consultation avec les organisations d'employeurs et de						Le législateur n'a pas défini les secteurs et les métiers les plus touchés par la violence	

Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
travailleurs concernées et par d'autres moyens, les secteurs ou professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs et autres personnes concernées à la violence et au harcèlement ;						et le harcèlement.	
c. prendre des mesures pour protéger ces personnes de manière efficace.							
Article 9 : Tout Membre doit adopter une législation prescrivant aux employeurs de prendre des mesures appropriées correspondant à leur degré de contrôle pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, et en particulier, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement							



Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
réalisable :							
a. d'adopter et de mettre en œuvre, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement ;			L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin de préserver la sécurité, la santé et la dignité des salariés [...] de veiller au maintien des règles de bonne conduite, de bonnes mœurs et de bonne moralité dans son entreprise [...] Il est également tenu de communiquer aux salariés par écrit [...]. (Article 24) L'employeur doit veiller à ce que les locaux de travail soient tenus dans un bon état de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des salariés [...]. (Article 281)				Œuvrer à insister encore davantage, en consultation avec les représentants des salariés, sur l'inclusion de la lutte contre la violence et le harcèlement dans la politique de gestion du lieu de travail.
b. de tenir compte de la violence et du harcèlement, et des risques psychosociaux	Il ne peut être porté atteinte à l'intégrité physique ou morale de quiconque, en quelque		L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin de préserver la		L'employeur doit, d'une façon générale, prendre toutes les mesures nécessaires	En plus de l'accent mis par le législateur sur l'obligation qu'a l'employeur de prendre	Obliger l'employeur à prendre des mesures préventives contre la violence et le

Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
qui y sont associés, dans la gestion de la sécurité et de la santé au travail ;	circonstance que ce soit et par quelque personne que ce soit privée ou publique. Nul ne doit infliger à autrui, sous quelque prétexte que ce soit, des traitements cruels, inhumains, dégradants ou portant atteinte à la dignité. (Article 22)		sécurité, la santé [...] des salariés [...]. (Article 24)		afin de préserver la sécurité, la santé et la dignité des travailleuses ou travailleurs domestiques lors de l'exécution des travaux qu'ils effectuent sous ses ordres. (Article 12 de la loi 19-12 relative aux travailleurs et travailleuses domestiques)	toutes les mesures nécessaires afin de préserver la santé et la sécurité du salarié, la convention ajoute, elle, la lutte contre la violence et le harcèlement, du point de vue de la prévention et de la protection, et son intégration dans les programmes de gestion de la santé et de la sécurité des salariés dans toutes les entreprises.	harcèlement, à l'image de sa gestion des questions de santé et de sécurité dans son entreprise. Il devra également définir les dangers et évaluer les risques de violence et de harcèlement, à l'image de l'obligation que lui impose le législateur en matière d'évaluation du risque d'utilisation de certains produits et de la dangerosité de certaines machines.
c. d'identifier les dangers et d'évaluer les risques de violence et de harcèlement, en y associant les travailleurs et leurs représentants, et de prendre des mesures destinées à prévenir et à maîtriser ces dangers et ces risques ;			L'employeur doit s'assurer que les produits utilisés lorsqu'ils consistent en substances ou préparations dangereuses, comportent sur leur emballage un avertissement du danger que présente l'emploi desdites substances ou préparations. (Article 288)				La nécessité de faire participer les travailleurs, ainsi que leurs représentants, dans la définition des risques et des dangers liés au phénomène de violence et de harcèlement dans le monde du travail et dans la prise de toutes les mesures nécessaires à cet effet, et œuvrer à leur fournir toutes les informations relatives à ces dangers et risques

Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
							et les former à s'en prévenir et s'en protéger.
d. De fournir aux travailleurs et autres personnes concernées, sous des formes accessibles selon le cas, des informations et une formation sur les dangers et les risques de violence et de harcèlement identifiés et sur les mesures de prévention et de protection correspondantes, y compris sur les droits et responsabilités des travailleurs et autres personnes concernées en lien avec la politique visée à l'alinéa a) du présent article.			L'employeur doit informer les salariés des dispositions légales concernant la protection des dangers que peuvent constituer les machines. Il doit afficher sur les lieux de travail, à une place convenable habituellement fréquentée par les salariés, un avis facilement lisible indiquant les dangers résultant de l'utilisation des machines ainsi que les précautions à prendre. (Article 289) Le comité de sécurité et d'hygiène est chargé [...] de veiller au bon entretien et au bon usage des dispositifs de protection des salariés contre les risques professionnels ; [...] de développer le sens de				

Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
			prévention des risques professionnels et de sécurité au sein de l'entreprise. (Article 338)				
Cinquièmement : Application et voies de recours							
Article 10 : Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour :							
a. suivre et faire appliquer la législation nationale relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail ;			Les agents chargés de l'inspection du travail constatent par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve contraire, les infractions aux dispositions de la présente loi et de la réglementation prise pour son application. (Article 539)				
b. garantir un accès aisé à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces ainsi qu'à des mécanismes et procédures de signalement et de règlement des différends en matière							



Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
de violence et de harcèlement dans le monde du travail, qui soient sûrs, équitables et efficaces, tel que :							
i. des procédures de plainte et d'enquête et, s'il y a lieu, des mécanismes de règlement des différends au niveau du lieu de travail ;			Les agents chargés de l'inspection du travail sont autorisés [...] à procéder à tous contrôles, enquêtes et investigations [...] interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou les salariés de l'établissement sur toutes les questions relatives à l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au travail. (Article 533) Les délégués des salariés ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites et qui sont relatives aux				

Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
			conditions de travail découlant de l'application de la législation du travail, du contrat de travail, de la convention collective de travail ou du règlement intérieur. (Article 432)				
ii. des mécanismes de règlement des différends extérieurs au lieu de travail ;			[...] Les agents de l'inspection du travail sont chargés « de procéder à des tentatives de conciliation en matière de conflits individuels du travail [...]». (Article 532 — paragraphe 4)				
iii. des tribunaux et autres juridictions ;			Les agents chargés de l'inspection du travail constatent par des procès-verbaux [...], les infractions aux dispositions de la présente loi et de la réglementation prise pour son application [...] Ils doivent rédiger lesdits procès-verbaux en trois exemplaires dont un est adressé		Le tribunal de première instance est la juridiction compétente pour les affaires relatives, de manière générale, à l'application des dispositions du Code du travail. Elle émet un jugement pour lequel il est possible de faire appel devant la cour d'appel entant que deuxième degré de		

Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
			directement à la juridiction compétente par le délégué provincial chargé du travail [...] (Article 539)		juridiction. Loi relative à l'organisation judiciaire (Article 2)		
iv. des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles ;		Les mesures de protection suivantes sont prises immédiatement dans les affaires de violences commises contre des femmes : [...] avertir, dans le cas de menaces de recourir à la violence, la personne proférant lesdites menaces de ne pas passer à l'acte, avec l'engagement de ne pas commettre d'agression [...] (Article 8)		En cas de condamnation pour harcèlement, agression, exploitation sexuelle, maltraitance ou violences, à l'égard des femmes [...] la juridiction peut décider d'interdire au condamné de contacter la victime ou de s'approcher du lieu où elle se trouve ou de communiquer avec elle par tous moyens [...]. (Article 88-1)	[...] prendre une seule décision motivée ou plusieurs des mesures suivantes afin de garantir la protection des témoins et des experts : [...] assurer la protection physique du témoin ou de l'expert par les agents de la force publique afin d'éviter que le témoin, l'expert ou un membre de sa famille ou ses proches ne courent des risques [...] si lesdites mesures de protection s'avèrent insuffisantes, prendre toute autre mesure considérée comme une garantie effective au profit de la personne ayant droit à la protection, et ce, par une décision motivée. Code pénal (Article 82-7)		

Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
v. des mesures d'assistance juridique, sociale, médicale ou administrative pour les plaignants et les victimes ;		[...] ces cellules assument les missions d'accueil, d'écoute, de soutien, d'orientation et d'accompagnement au profit des femmes victimes de violences [...] (Article 10) Les mesures de protection suivantes sont prises immédiatement dans les affaires de violences commises contre des femmes suivantes : [...] placer la victime dans des centres d'hospitalisation aux fins de traitement, ordonner de placer la femme qui a besoin et qui le désire dans les établissements d'accueil ou des établissements de protection sociale. (Article 8)	Un service médical du travail indépendant doit être créé auprès [...] des entreprises [...] lorsqu'elles occupent cinquante salariés au moins [...] des entreprises [...] exposant les salariés au risque de maladies professionnelles, définies par le texte relatif aux réparations pour accidents de travail et maladies professionnelles (Article 304) Les entreprises [...] qui emploient moins de cinquante salariés doivent constituer soit des services médicaux du travail indépendants ou communs dans les conditions fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail. (Article 305)		La loi 27-14 relative à la lutte contre la traite des êtres humains et son décret d'application n° 740.17.2 a été adoptée. Elle prévoit la punition des auteurs de ces crimes et assure aux victimes la protection, les soins médicaux et l'assistance psychologique et sociale. L'État leur assure également l'hébergement, l'assistance juridique nécessaire, et facilite leur insertion dans la vie sociale. Les dispositions de la présente loi criminalisent toutes les formes d'exploitation sexuelle, introduisent le principe de non-poursuite des victimes et la punition des auteurs, en prévoyant des peines accrues pour les crimes commis		En ce qui concerne le soutien médical, le Code du travail n'inclut que les risques professionnels prévus dans la loi relative à la réparation des accidents du travail. C'est pourquoi il faudra inclure le soutien aux victimes ainsi que les plaignants des faits de violence et de harcèlement.

Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
					contre les enfants, les personnes handicapées et les femmes enceintes, ainsi que l'exemption des témoins et des lanceurs d'alerte.		
c. Protéger la vie privée des personnes concernées et la confidentialité, dans la mesure du possible et selon qu'il convient, et veiller à ce que les exigences en la matière ne soient pas appliquées abusivement ;			Les agents chargés de l'inspection du travail prêtent le serment prévu par le dahir relatif au serment des agents verbalisateurs. Ils sont soumis aux dispositions du dahir [...] en ce qui concerne le secret professionnel [...] Les agents chargés de l'inspection du travail qui révèlent des secrets dont ils ont eu connaissance sont passibles des peines prévues [...]. (Article 531)	Lorsqu'il s'agit d'une affaire de violence ou d'agression sexuelle contre une femme [...], la juridiction peut tenir une audience à huis clos à la demande de la victime. La non-publicité [...] citée aux alinéas précédents s'applique [...] des débats. (Article 302)			
d. prévoir des sanctions, s'il y a lieu, en cas de violence et de harcèlement dans le monde du travail ;			[...] Des sanctions sont prévues en cas de non-respect des dispositions relatives à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et le non-aménagement des lieux de travail	Est puni quiconque [...] porte des coups ou fait des blessures contre une femme [...]. (Article 404) Est puni de l'emprisonnement de trois mois à deux ans et			

Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
			conformément aux dispositions des articles précités [...] l'article 299 prévoit une double peine en cas de récidive [...]. (Article 296) Est pénalement responsable des infractions aux dispositions de la présente loi et des textes réglementaires pris pour son application, tout employeur, directeur ou chef ayant, dans l'établissement, par délégation de l'employeur, la compétence et l'autorité suffisantes pour obtenir des salariés placés sous sa surveillance l'obéissance nécessaire au respect des dispositions législatives et réglementaires. (Article 548)	d'une amende de 2 000 à 10 000 dirhams. La peine est portée au double lorsque l'auteur [...] une personne ayant autorité sur la victime [...] ainsi qu'en cas de récidive. (Article 431) Toute injure proférée contre une femme en raison de son sexe est punie d'une amende de 12 000 à 60 000 dirhams. (Article 444-1) La diffamation proférée contre une femme en raison de son sexe est punie d'une amende de 12 000 à 120 000 dirhams. (Article 444-2) Est coupable de harcèlement sexuel et est puni d'un emprisonnement d'un mois à six mois et d'une amende de 2 000 à 10 000 dirhams ou de l'une de ces peines [...]			



Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
				La peine est portée au double si l'auteur est collègue de travail [...]. (Article 503-1-1)			
e. prévoir que les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail auront effectivement accès à des mécanismes de plainte et de règlement des différends, à un soutien, à des services et à des moyens de recours et de réparation tenant compte des considérations de genre, sûrs et efficaces ;		Il est institué des cellules de prise en charge des femmes victimes de violence [...] ces cellules assument les missions d'accueil, d'écoute, de soutien, d'orientation et d'accompagnement au profit des femmes victimes de violences [...] (Article 10)	Les délégués des salariés ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites et qui sont relatives aux conditions de travail découlant de l'application de la législation du travail, du contrat de travail [...] ; de saisir l'agent chargé de l'inspection du travail de ces réclamations. (Article 432)				
f. Reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail ;							Inclure la prise en compte de la violence domestique et ses effets néfastes sur le salarié dans le Code du travail, et ce, en permettant à la victime, par exemple, de faire appel aux cellules

Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
							d'accompagnement, à l'inspection du travail ou aux juridictions compétentes pendant les heures de travail, la protégeant ainsi d'un éventuel licenciement abusif ; ou lui octroyer une permission et, le cas échéant, la déduire de ses jours de congés annuels...
g. garantir que tout travailleur a le droit de se retirer d'une situation de travail dont il a des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour sa vie, sa santé ou sa sécurité, en raison de violence et de harcèlement, sans subir de représailles ni autres conséquences indues, et le devoir d'en informer la direction ;							Prévoir que si le salarié estime que sa présence sur son lieu de travail peut présenter un risque pour sa vie, sa santé ou sa sécurité, il peut quitter son poste sans en informer sa direction. Il devra alors se présenter à l'inspection du travail et il faudra le protéger contre le licenciement abusif.
h. veiller à ce que l'inspection du travail et d'autres autorités compétentes, le cas échéant, soient			Les agents chargés de l'inspection du travail constatent par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve				

Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
habilités à traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, notamment en ordonnant des mesures immédiatement exécutoires ou l'arrêt du travail lorsqu'il existe un danger imminent pour la vie, la santé ou la sécurité, sous réserve de tout droit de recours judiciaire ou administratif qui pourrait être prévu par la législation.			contraire, les infractions aux dispositions de la présente loi et de la réglementation prise pour son application [...] Ils doivent rédiger lesdits procès-verbaux en trois exemplaires dont un est adressé directement à la juridiction compétente par le délégué provincial chargé du travail [...] (Article 539)				
Sixièmement : l'orientation, la formation et la sensibilisation							
Article 11 : Tout Membre doit, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'efforcer de garantir que :			La négociation collective est le dialogue entre les représentants des organisations syndicales les plus représentatives ou les unions syndicales des salariés les plus représentatives d'une part, et un ou plusieurs employeurs ou les représentants des organisations				

Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
			professionnelles des employeurs d'autre part, aux fins de déterminer et améliorer les conditions du travail et de l'emploi, organiser les relations entre les employeurs et les salariés, organiser les relations entre les employeurs ou leurs organisations d'une part, et une ou plusieurs organisations syndicales des salariés les plus représentatives d'autre part. (Article 92) Le conseil de la négociation collective présidé par le ministre chargé du travail ou son représentant est composé par des représentants de l'administration et des représentants des organisations professionnelles des employeurs et des organisations				



Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
			syndicales des salariés. (Article 102)				
a. la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est traitée dans les politiques nationales pertinentes, comme celles relatives à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination et aux migrations ;			[...] L'autorité gouvernementale chargée du travail procède à la sélection des émigrés sur la base de leurs qualifications professionnelles et de leurs aptitudes physiques [...] (Article 512) Lorsqu'un employé de maison quitte le territoire national en compagnie de son employeur [...], celui-ci doit prendre l'engagement de [...] ou d'accident (Article 514) Sont prises en considération, le cas échéant, les dispositions des conventions internationales [...] relatives à l'emploi des salariés marocains à l'étranger ou des salariés étrangers au			Le législateur a abordé dans le Code du travail les questions de l'immigration et les mesures relatives à la santé, à la sécurité et à l'égalité dans le travail pour les Marocains dans leur pays, ainsi que les Marocains immigrés et les étrangers travaillant au Maroc et les travailleurs domestiques accompagnant leur employeur marocain. Il n'a cependant pas abordé dans ces dispositions la question de la violence et du harcèlement, ni dans les articles pertinents ni dans sa couverture des négociations collectives et du Conseil de la Négociation collective.	La nécessité de prendre en considération la violence et le harcèlement dans la partie relative à la santé, à la sécurité et à l'égalité, ainsi que dans les articles relatifs aux salariés marocains travaillant à l'étranger et les étrangers travaillant au Maroc, ainsi que dans le chapitre des négociations collectives.

Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
			Maroc (Article 520)				
b. Des orientations, des ressources, des formations ou d'autres outils concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, sont mis à la disposition des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations ainsi que des autorités compétentes, sous des formes accessibles selon le cas ;			Les conventions collectives de travail contiennent les dispositions concernant les relations de travail, notamment : [...] 6) l'organisation au profit des salariés d'une formation continue, visant à favoriser leur promotion sociale et professionnelle, à améliorer leurs connaissances générales et professionnelles et à les adapter aux innovations technologiques [...] l'hygiène et la sécurité professionnelle [...] les conditions de travail [...] (Article 105)				
c. des initiatives sont prises en la matière, notamment des campagnes de sensibilisation.			Chaque partie dans la négociation collective est tenue de fournir à l'autre partie les informations et les indications qu'elle				

Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
			demande et nécessaires pour faciliter le déroulement des négociations (Article 94) L'autorité gouvernementale chargée du travail ou l'autorité gouvernementale concernée fournit aux parties de la négociation les statistiques, les informations économiques, sociales et techniques et autres renseignements facilitant le déroulement de ladite négociation collective (Article 99)				
Septièmement : moyens de mise en œuvre							
Article 12 : Les dispositions de la présente convention doivent être appliquées par voie de législation nationale ainsi que par des conventions collectives ou d'autres			Les organisations syndicales de salariés ou les organisations professionnelles d'employeurs ou leurs unions liées par une convention collective de travail sont tenues			Le législateur a consacré deux chapitres au champ d'application des négociations collectives. D'un autre côté, dans le chapitre relatif à la santé et à la	Inscrire les dispositions de la convention 190 dans les textes relatifs à la négociation collective ainsi que les textes relatifs aux mesures de protection de la santé et la sécurité.

Articles de la convention 190 (exception faite du préambule et des dispositions finales)	Constitution	Loi relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	Code du travail	Code pénal	Autres lois	Commentaires (Conformité ou non, entre autres)	Recommandations (Amendement, entre autres)
mesures conformes à la pratique nationale, y compris en étendant, ou en adaptant, les mesures existantes de sécurité et de santé au travail à la question de la violence et du harcèlement et en élaborant des mesures spécifiques si nécessaire.			d'en respecter les dispositions, tant qu'elles demeurent en vigueur, et de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale. Elles sont garantes de cette exécution dans la limite des obligations stipulées par la convention. (Article 122) L'employeur doit veiller à ce que les locaux de travail soient tenus dans un bon état de propreté et présentent les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des salariés [...]. (Article 281) Les locaux de travail doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité des salariés et faciliter la tâche des salariés handicapés y travaillant [...] (Article 282).			sécurité, il a détaillé et expliqué toutes les mesures visant à garantir la santé et la sécurité dans le travail. Cependant, ces explications n'ont pas prévu les phénomènes de violence et de harcèlement ni la discrimination basée sur le sexe. Elles ne couvrent pas non plus le salarié où qu'il se trouve et les tiers lorsqu'ils se trouvent sur le lieu de travail appartenant à l'entreprise. En d'autres termes, les bases sont là, mais nécessitent quelques modifications afin que le Code du travail et le reste des textes législatifs pertinents soient conformes à la présente convention.	



Remerciement

Ce rapport est financé par l'Agence suédoise de coopération internationale pour le développement (Sida), en collaboration avec l'Organisation internationale du Travail (OIT), et le projet faire avancer l'Agenda du Travail décent en Afrique du Nord - Projet ADWA'.