

Mandats du Rapporteur spécial sur l'extrême pauvreté et les droits de l'homme; du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises; du Rapporteur spécial sur le droit à l'alimentation; du Rapporteur spécial sur le droit qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale possible; du Rapporteur spécial sur le logement convenable en tant qu'élément du droit à un niveau de vie suffisant, ainsi que sur le droit à la non-discrimination à cet égard; du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants; du Rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences; de la Rapporteuse spéciale sur la violence contre les femmes, ses causes et ses conséquences; et du Rapporteur spécial sur les droits à l'eau potable et l'assainissement

REFERENCE:
AL MAR 1/2020

23 juin 2020

Excellence,

Nous avons l'honneur de nous adresser à vous en nos qualités de Rapporteur spécial sur l'extrême pauvreté et les droits de l'homme; Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises; Rapporteur spécial sur le droit à l'alimentation; Rapporteur spécial sur le droit qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale possible; Rapporteur spécial sur le logement convenable en tant qu'élément du droit à un niveau de vie suffisant, ainsi que sur le droit à la non-discrimination à cet égard; Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants; Rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences; Rapporteuse spéciale sur la violence contre les femmes, ses causes et ses conséquences; et Rapporteur spécial sur les droits à l'eau potable et l'assainissement, conformément aux résolutions 35/19, 35/7, 32/8, 42/16, 34/9, 34/21, 42/10, 41/17 et 42/5 du Conseil des droits de l'homme.

Dans ce contexte, nous souhaiterions attirer l'attention du Gouvernement de votre Excellence sur des **informations que nous avons reçues concernant des violations alléguées des droits humains dont sont victimes les travailleurs saisonniers migrants, et en particulier les femmes travailleuses migrantes, employés pour contribuer aux récoltes dans les exploitations de fraises de la province de Huelva, dans le sud de l'Espagne.**

Selon les informations reçues :

Contexte

L'industrie de la fraise, y compris à Huelva, la province andalouse où se concentre la plus grande culture de fruits rouges d'Espagne, est dominée par un petit nombre de grandes entreprises transnationales qui produisent des variétés de fraises brevetées, ainsi que des plastiques de serre et des produits agrochimiques, et

contrôlent la distribution des fruits sur les marchés européens, captant ainsi la plupart des bénéfices.¹

La procédure de recrutement de travailleurs migrants dans le pays d'origine a permis aux employeurs d'embaucher des travailleurs saisonniers hors d'Espagne pour la cueillette de fraises à Huelva, dans le cadre d'un accord bilatéral avec le Maroc. Les travailleurs sont engagés pour la durée de la récolte avant de retourner dans leur pays au terme du contrat saisonnier, conformément à un accord de rapatriement signé. Certains travailleurs migrants restent à Huelva toute l'année.

Le contexte concurrentiel dans lequel ils opèrent, ainsi que la quantité importante de main-d'œuvre nécessaire pour récolter les fruits, expliquent l'importance pour les producteurs locaux du maintien du coût de la main-d'œuvre à un niveau bas afin d'assurer la rentabilité du secteur. Les travailleurs, dont beaucoup sont des femmes, sont employés dans le cadre de programmes de migration circulaire qui leur permettent de rester en Espagne uniquement pendant la saison des récoltes. Au cours de cette période, ils sont à la merci de l'entreprise dans laquelle ils sont employés et n'ont pas la possibilité d'échapper à des formes d'exploitation et à des pratiques abusives de la part des employeurs.

L'industrie de la fraise dépend des migrants et se caractérise par des chaînes complexes de recrutement et de sous-traitance ainsi que par un modèle agricole intensif. La concurrence pour produire au moindre coût augmente le risque de recours à des formes contemporaines d'esclavage utilisées dans l'agriculture, en particulier parmi les catégories de travailleurs vulnérables comme les migrants.²

La réalité des établissements informels de migrants à Huelva

Les migrants en situation administrative régulière et irrégulière dans les établissements informels de Huelva se trouvent dans des conditions extrêmement vulnérables qui favorisent la violation de leurs droits par des acteurs étatiques et non étatiques³. Ils représentent quelque 3.000 personnes dans cinq municipalités

¹ Selon les données de la Fédération espagnole des associations de producteurs et d'exportateurs de fruits et légumes (FEDEX), 227 849 tonnes de fraises ont été exportées depuis la province de Huelva, en 2018, ce qui représente 93,55 % du quota national total. Voir : www.fepex.es/datos-del-sector/exportacion-importacion-espa%C3%B1ola-frutas-hortalizas

² Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences, Urmila Bhoola, 8 juillet 2015, A/HRC/30/35, paragraphe 23 ; disponible sur <https://undocs.org/es/A/HRC/30/35> et Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences, Urmila Bhoola, sur sa visite faite en Italie, 25 juillet 2019 A/HRC/42/44/Add.1.

³ Mesa de la integración, Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía, Asociación de Nuevos Ciudadanos por la Interculturalidad (ASNUCI), Cáritas, Cooperación y Desarrollo con el Norte de África (CODENAF), Fundación Europea para la Cooperación Norte-Sur (FECONS), Huelva Acoge et Mujeres en Zona de Conflicto (MZC), "La

de la province où sont concentrées les plantations agricoles : Lepe, Lucena del Puerto, Mazagón, Moguer et Palos de la Frontera.

Comme l'indique le rapport de l'ancien rapporteur spécial sur l'extrême pauvreté et les droits de l'homme, M. Philip Alston, préparé à la suite de la visite en Espagne en février 2020,⁴ des milliers de travailleurs migrants vivent dans des conditions dangereuses, dans des abris et des bungalows délabrés construits avec des matériaux agricoles usagés et des tôles, à plusieurs kilomètres de l'eau, et sans électricité ni installations sanitaires adéquates. Ils sont souvent situés loin des centres urbains, sans moyens de transport, ce qui les maintient isolés. De nombreux travailleurs vivent dans ces régions depuis des années et seraient en mesure de payer un loyer modeste, mais essuient le refus des propriétaires de les prendre comme locataires. Ils peuvent gagner aussi peu que 30 euros par jour et n'ont pratiquement aucun accès à une quelconque forme d'aide gouvernementale. Ces conditions sont très répandues et bien connues, y compris des fonctionnaires du gouvernement.

Les travailleurs de ce secteur sont protégés par le « Convenio Colectivo de la Provincia de Huelva », un accord de travail de 2018 conclu entre l'Association des entreprises de Huelva et les représentants des travailleurs de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. La convention collective de Huelva établit des normes complètes en matière d'heures de travail, de salaire minimum, de temps libre, de logement, ainsi que de prévention et de signalement du harcèlement et des agressions sexuelles. La convention collective de Huelva prévoit la gratuité du logement mis à la disposition des travailleurs, stipulant que ceux-ci doivent pouvoir vivre dans la dignité. Toutefois, ces mesures prévues par cette convention collective ne sont pas respectées dans ces situations.

La situation vulnérable des travailleuses migrantes

Le recrutement de travailleuses saisonnières au Maroc est complémentaire à la main-d'œuvre locale et se justifie par l'impossibilité de répondre aux besoins de main-d'œuvre avec l'offre existante de travailleurs nationaux et/ou étrangers résidents. Le secteur de la fraise dans la province de Huelva a besoin d'environ 90.000 personnes au plus fort de la saison.⁵ L'un des groupes de travailleurs migrants les plus vulnérables est celui des femmes originaires du Maroc. Bien qu'elles constituent un groupe minoritaire dans la campagne de Huelva, les travailleuses saisonnières marocaines forment la majorité des travailleurs cueillant

realidad de los asentamientos en la provincia de Huelva", 2018, disponible à l'adresse suivante : www.apdha.org/media/Informe-Asentamientos-Mesa-Integracion-Huelva.pdf ;

⁴ Déclaration du rapporteur spécial des Nations unies sur l'extrême pauvreté et les droits de l'homme, Philip Alston, à l'issue de sa visite officielle en Espagne, 27 janvier - 7 février 2020 (Madrid 7 février 2020) ; disponible ici : www.ohchr.org/sp/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25524&LangID=s

⁵ Les données indiquent que la campagne de 2019 comptait 53 572 Espagnols, 21 894 provenant d'autres régions de l'Union européenne, pour la plupart de Roumanie, et 26 418 de pays tiers (principalement du Mali et du Sénégal et un groupe du Maroc). Voir : www.elconfidencial.com/espana/andalucia/2020-01-19/ni-los-andaluces-son-vagos-ni-la-fresa-la-cogen-solo-extranjeros-el-52-es-espanol-156_2417863/

les fruits et, selon l'information reçue, elles seraient confrontées à des conditions de travail discriminatoires et abusives.

En 2001, l'Espagne et le Maroc ont conclu un accord de recrutement à l'origine qui permet de détacher des travailleurs marocains, principalement des femmes, en Espagne pour travailler dans l'agriculture à Huelva.⁶ Selon les informations reçues, le modèle d'embauche de l'industrie des fraises et autres fruits rouges dans le sud de l'Espagne, conçu par les États et les entreprises concernés, tire parti du travail des femmes marocaines qui sont embauchées chaque année pour travailler à la récolte de ces fruits, mais aussi de la vulnérabilité des migrants qui participent à l'ensemble du modèle productif. Les conditions de travail et de logement de tous les migrants impliqués dans cette industrie accroissent encore cette vulnérabilité. A la fin de l'année 2019, le recrutement a été approuvé pour la campagne 2019/2020 et un total de 20.195 travailleuses originaires du Maroc a été autorisé. Plus précisément, pour la saison 2020 qui a débuté à la mi-décembre 2019, quelque 14.400 travailleuses marocaines "récidivistes" et quelque 6.500 "nouvelles" travailleuses auraient été embauchées.

Les travailleurs agricoles ont été l'un des groupes considérés comme des travailleurs essentiels par le gouvernement espagnol pendant la période d'urgence nationale liée à la crise pandémique du Covid-19. La fermeture des frontières décidée par les gouvernements espagnol et marocain le 12 mars 2020 a conduit à ce que les 7.028 femmes qui étaient déjà arrivées avant le 13 mars ont dû poursuivre le travail de récolte.⁷

a. Discrimination

La situation de discrimination et de violation des droits des travailleuses saisonnières est favorisée par la situation de vulnérabilité et de besoin et de précarité économique dans laquelle elles se trouvent au Maroc, et se renforce lorsqu'elles arrivent en Espagne où elles ne disposent pas de soutiens, dans un pays dont elles ne parlent pas la langue, se trouvent dans une exploitation agricole située loin de tout centre urbain et où elles sont mises au travail immédiatement après leur arrivée, sans avoir connaissance de leurs conditions de travail.

Le système de recrutement est basé sur l'âge et le statut familial des femmes. La sélection est presque exclusivement composée de femmes âgées de 25 à 45 ans ayant des enfants mineurs à leur charge. Ces critères sont imposés pour assurer le retour au Maroc à la fin des campagnes de récoltes pour s'occuper de leurs jeunes

⁶ Accord sur le travail entre le Royaume d'Espagne et le Royaume du Maroc, Madrid 25 juillet 2001, BOE 20 septembre 2001 ; disponible à l'adresse suivante : www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2001-17764 Les autorités compétentes sont, pour l'Espagne, les ministères des Affaires étrangères, de l'Intérieur, du Travail et des Affaires sociales. Du côté marocain, la compétence est du ressort du ministère de l'emploi.

⁷ Communiqué de presse du Ministère de l'inclusion sociale, de la sécurité sociale et des migrations : <http://prensa.mitramiss.gob.es/WebPrensa/noticias/ministro/detalle/3776>

enfants et/ou de leur famille. Cette garantie de retour est consolidée par la signature d'un document d'engagement qui garantit leur éligibilité à l'emploi au cours des saisons suivantes. Ceci limite leur capacité à dénoncer les situations de violence ou d'exploitation.

En outre, bien que la réglementation stipule que la participation au processus de recrutement est gratuite, dans la pratique, les femmes doivent assumer un certain nombre de coûts afin de pouvoir obtenir des contrats (notamment le traitement des certificats médicaux, des passeports et des visas). Les femmes les plus pauvres ont donc moins de chances d'être sélectionnées. De même, les femmes vivant dans les zones rurales du Maroc doivent payer les frais de déplacement vers les centres urbains pour accomplir les procédures administratives (au moins trois rendez-vous à l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC) du Maroc pour l'enregistrement, la sélection et la signature des contrats).

b. La tromperie à la source

Au moment de l'embauche, l'ANAPEC fournit des informations écrites sur la durée du contrat de travail, l'existence d'une période d'essai de 15 jours, le montant approximatif du salaire, la durée de la journée de travail et les jours de travail par semaine, ainsi que la prise en charge du logement et du transport par l'employeur.

Cependant, le taux d'analphabétisme est encore extrêmement élevé dans les zones rurales du Maroc, de sorte que les informations que les travailleuses reçoivent sont généralement celles qui sont données oralement. Or selon les informations reçues, ces conditions ne correspondent pas à la réalité à laquelle ces travailleuses sont confrontées une fois arrivées en Espagne, ni aux contrats qu'elles signent à leur arrivée.

c. Conditions de travail abusives et absence de mesures de sécurité au travail

Les travailleurs migrants de Huelva dans le secteur de la fraise n'ont parfois pas de contrat de travail. Les personnes dont la situation administrative n'est pas régularisée continuent à être employées sans que les contrats de travail soient formalisés et sans qu'elles soient enregistrées auprès de la sécurité sociale, ce qui les empêche d'obtenir des permis de travail. Lorsque les migrants n'ont pas de contrat, il est extrêmement difficile de faire valoir leurs droits et d'obtenir une indemnisation en cas de violation de leurs droits.⁸

Quant aux travailleuses d'origine marocaine, le contrat signé au Maroc établit une relation de travail avec une organisation patronale, mais pas directement avec l'entreprise pour laquelle elles travaillent ensuite. Une fois en Espagne, les

⁸ A/HRC/26/35 Rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants, François Crépeau, sur l'exploitation des migrants au travail, 3 avril 2014, par. 35. Disponible : <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/SRMigrants/A.HRC.26.35.pdf>

pratiques abusives d'embauche suivantes ont été identifiées : (i) les travailleuses saisonnières ne savent pas quand le travail va commencer ou se terminer, car les contrats portent généralement sur un "travail et un service spécifiques" au lieu d'être classés comme "temporaires" ou "éventuels" comme l'exigent les réglementations applicables⁹ et se terminent par la déclaration de la fin de la saison par l'employeur ; (ii) le caractère temporaire de leurs contrats limite leur droit de s'organiser¹⁰; (iii) les contrats comprennent une période d'essai pendant laquelle les employeurs peuvent mettre fin à la relation de travail sans préavis, même si la femme a déjà travaillé pour la même entreprise au cours des saisons précédentes ; (iv) les travailleuses ne reçoivent généralement pas de copie des contrats qu'elles signent et, comme indiqué ci-dessus, les contrats ne contiennent parfois pas les mêmes conditions que celles qui leur sont expliquées au Maroc ; (v) les travailleuses saisonnières n'ont pas le droit de changer d'emploi, sauf avec l'autorisation des autorités. Si elles sont licenciées ou renvoyées avant la fin de leur visa, elles sont laissées sans protection et il leur est pratiquement impossible de trouver un autre emploi. Cette situation de vulnérabilité accrue est parfois exploitée par des réseaux de traite¹¹ et augmente le risque de formes contemporaines d'esclavage.¹²

Selon les informations reçues, la réglementation applicable n'est pas respectée et les violations suivantes des droits des femmes migrantes temporaires ont été identifiées, qui peuvent être étendues à d'autres travailleurs du secteur¹³:

- i) Compensation salariale inférieure à la limite légale : la Convention Collective de Huelva fixe un salaire journalier de 42,95 euros pour les travaux de plantation et de 41,20 euros pour les travaux de récolte, les paiements étant identifiés comme étant inférieurs à la limite légale.¹⁴
- ii) Durée du travail supérieure à la limite légale : la Convention Collective établit une semaine de travail de 39 heures réparties sur six jours, qui peut être prolongée

⁹ Conformément aux règles applicables au recrutement à l'origine, toutes les travailleuses saisonnières marocaines doivent avoir un contrat temporaire d'une durée minimale de trois mois. Pour plus d'informations. <http://revista.lamardeonuba.es/contratacion-en-origen-de-trabajadoras-marroquies-fraude-masivo-o-caos-administrativo/>

¹⁰ Conformément aux dispositions du sixième et dernier paragraphe de l'article 6 de la convention collective, les femmes qui redoublent temporairement dans la même entreprise peuvent devenir salariées permanentes après onze mois de travail ininterrompu, à condition qu'il n'y ait pas d'interruption de plus de quinze jours consécutifs. Les travailleurs saisonniers ne remplissent aucune de ces conditions, puisque la durée maximale de leur contrat est fixée par la réglementation de l'État à 9 mois. Ces circonstances entraînent leur exclusion de facto du droit d'adhérer à un syndicat, puisque les règles sur la représentation syndicale contenues dans le statut des travailleurs exigent une ancienneté d'au moins 6 mois pour se présenter à l'élection d'un syndicat.

¹¹ Women's Link Worldwide, (2011) "*Los Derechos de las Mujeres Migrantes- Almería : la historia que nadie cuenta*") page 50. Disponible sur : www.womenslinkworldwide.org/files/1348/almeria-la-historia-que-nadie-cuenta.pdf

¹² Rapport de la rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences, Urmila Bhoola, 25 juillet 2019, A/HRC/42/44, par. 7-10 ; disponible sur <https://undocs.org/en/A/HRC/42/44>

¹³ Conformément à l'assistance fournie par les organisations co-auteurs de cette communication, Abogadas et ASISTI aux travailleurs saisonniers dans la campagne 2019/2020 et aux informations publiées.

¹⁴ Dans le cas des femmes représentées par Women's Link Worldwide, elles étaient moins bien payées que ce qui était stipulé dans la convention collective.

jusqu'à un maximum de 10 heures supplémentaires dans certaines périodes, sans que la journée de travail puisse dépasser 9 heures. Des cas du non-respect de ce critère ont également été identifiés.

- iii) Absence de paiement des salaires: l'absence de paiement des salaires est due à divers manquements: non-enregistrement des heures travaillées, non-paiement des heures supplémentaires au taux correspondant, rabais excessifs pour les coûts d'approvisionnement, omission de jours travaillés, entre autres.
- iv) Absence de mesures de sécurité et de protection sur le lieu de travail : l'employeur n'est tenu de fournir une paire de bottes et une combinaison qu'aux travailleurs ayant un contrat à durée indéterminée, ce qui exclut les travailleuses saisonnières. La convention collective oblige également l'employeur à fournir aux travailleurs les équipements de protection individuelle correspondants, conformément aux dispositions de la législation en vigueur sur la prévention des risques professionnels.¹⁵

Il est également apparu que des contrôles de performance soient imposés, en vertu desquels un nombre minimum de boîtes de fruits à cueillir par jour est fixé, ce qui oblige parfois les travailleuses concernées à travailler plus que les heures légalement établies. Si elle ne parvient pas à atteindre le rendement requis, la travailleuse saisonnière peut être renvoyée au Maroc.

Les conditions de travail rapportées pourraient être qualifiées de travail forcé, selon les indicateurs de travail forcé établis par l'Organisation internationale du travail. Le travail forcé est une forme contemporaine d'esclavage.

d. Conditions de vie

Au moment de la sélection, les travailleuses marocaines sont informées que les entreprises prendront en charge le logement dans lequel elles résideront et, par conséquent, les frais de location correspondants. Cependant, lorsqu'elles arrivent en Espagne, ces travailleuses découvrent que le logement ne répond pas aux conditions de vie minimales.

Dans de nombreux cas, les entreprises offrent des conditions de vie qui leur permettent d'économiser les coûts, tout en augmentant leur capacité à superviser et à contrôler la mobilité et la vie privée de leurs employées. À cela s'ajoutent le surpeuplement, la préparation malsaine des aliments, l'hygiène personnelle et la consommation, le manque d'eau potable, les égouts à côté des maisons, l'isolement et le manque de soins.

¹⁵ Loi 31/1995, du 8 novembre, sur la prévention des risques professionnels. BOE n° 269 du 10 novembre 1999 ; disponible à l'adresse suivante : www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292

e. Accès aux soins de santé

Les conditions de travail des travailleuses saisonnières donnaient déjà lieu, avant la crise COVID-19, à une série de situations pouvant nuire à leur santé. La précarité des conditions de vie, le manque de repos, les difficultés d'approvisionnement en nourriture, ainsi que le manque d'accès aux ressources de base peuvent affecter l'état de santé des travailleurs.¹⁶ A la combinaison de ces circonstances, en cas de maladie, s'ajoutent les difficultés de recevoir des soins médicaux appropriés.

Selon les informations reçues, dans le cas des travailleuses saisonnières, différents obstacles ont été détectés en ce qui concerne l'exercice du droit à la santé : manque de connaissance du fonctionnement du système de santé, éloignement physique des centres de santé, difficultés de déplacement ou de traitement de leur carte de santé, barrières linguistiques, entre autres. Le droit à la santé des travailleurs marocains embauchés à l'origine est comparable à celui de tout étranger résidant légalement en Espagne. Toutefois, les rapports indiquent que pour accéder les soins médicaux non-urgents, les centres de santé exigent que ces travailleuses présentent leur carte d'identité nationale ou leur carte d'identité d'étranger, ainsi qu'une preuve de résidence au moyen d'un certificat de recensement. Les travailleuses saisonnières ne disposent d'aucun de ces documents, car elles sont dispensées du traitement de la carte d'identité de l'étranger et ne sont pas non plus inscrites au registre de la population.

La plupart des personnes sans papiers en Espagne n'ont généralement pas accès aux centres de santé, mais sont prises en charge par les services d'urgence en cas de situation grave ou extrême. En outre, ils sont très stigmatisés par la société. Dans un contexte de saturation des ressources sanitaires en Espagne pour faire face à l'épidémie de COVID-19, le rejet social dont souffrent ces groupes peut rendre encore plus difficile l'accès aux soins de santé dont ils ont besoin.¹⁷

f. Harcèlement sur le lieu de travail et harcèlement sexuel

L'instabilité de l'emploi met les femmes temporaires dans une position très vulnérable en ce qui concerne la violence sexuelle.¹⁸ Leur manque de connaissance de la langue locale et leur dépendance totale à l'égard de l'entreprise

¹⁶ Rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants, Felipe González Morales, sur l'impact de la migration sur les femmes et les filles migrantes : une perspective de genre, 15 avril 2019, A/HRC/41/38, paragraphe 60 ; disponible : <https://undocs.org/es/A/HRC/41/38>.

¹⁷ Escuela Andaluza de Salud Pública, Impact du coronavirus sur les populations socialement vulnérables : migrants et minorités ethniques. Disponible : <https://www.easp.es/web/coronavirusysaludpublica/repercusiones-del-coronavirus-en-poblaciones-en-situacion-de-vulnerabilidad-social-personas-migrantes-y-minorias-etnicas/>

¹⁸ Rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants sur les pratiques de recrutement, 11 août 2015, *op.cit.*, paragraphe 28 : "Des violences et des intimidations sont également perpétrées à l'encontre des migrants par les recruteurs et les employeurs () En retour, quel que soit le secteur dans lequel elles travaillent, les femmes migrantes risquent d'être victimes de harcèlement sexuel et de violence sexuelle".

pour continuer à travailler et pour obtenir un logement les exposent à l'abus de pouvoir des employeurs et des décideurs. Cela débouche sur des situations de harcèlement et/ou d'abus sexuels, voire de prostitution forcée.¹⁹

L'impact de la pandémie COVID-19 sur les travailleurs migrants

La crise COVID-19 n'a fait qu'exacerber cette situation de violations structurelles des droits humains et n'a fait qu'accroître la situation d'extrême vulnérabilité dans laquelle se trouvent ces femmes.

La situation des travailleurs migrants temporaires a été exacerbée par la pandémie. Des milliers de travailleurs journaliers migrants survivent dans des conditions inhumaines dans les établissements informels pendant leur confinement et travaillent pour fournir le minimum nécessaire. Ils manquent parfois de contrats, de mesures d'hygiène de base, de matériel de protection et de sécurité. Les conditions d'extrême vulnérabilité et de négligence que connaissent les établissements informels pendant la pandémie ont été signalées aux autorités compétentes sans qu'une réponse institutionnelle adéquate ait été apportée.

De même, les conditions d'habitabilité et d'accès aux services de base dans les établissements informels de migrants à Huelva sont très préoccupantes. Dans le contexte actuel, la situation est particulièrement alarmante compte tenu des conditions de surpeuplement où les mesures de distanciation physique imposées sont impossibles à mettre en œuvre.

Compte tenu du fait que les travailleurs agricoles ont été considérés comme une main-d'oeuvre "essentielle" au cours de la période de crise pandémique, ces travailleurs ont continué de travailler y compris pendant les deux semaines les plus restrictives du confinement. Malgré leur statut prioritaire, les mesures de protection visant à prévenir les infections par COVID-19 n'ont pas atteint toutes les exploitations de Huelva. En particulier, dans le cadre de la campagne de recrutement 2019/2020, les violations suivantes ont été identifiées et portées à l'attention des autorités compétentes : i) le travail et les pauses n'ont pas été organisés de manière à réduire le nombre de travailleurs exposés, en établissant des règles pour éviter et réduire la fréquence et le type de contact de personne à personne ; ii) aucune mesure spécifique n'a été prise, le cas échéant, pour les travailleurs particulièrement à risque (c'est-à-dire qui présentent un risque accru de devenir gravement malade s'ils attrapent le COVID-19); iii) les mesures d'hygiène, telles que le lavage fréquent des mains, le fait de ne pas partager des

¹⁹ Dans le rapport sur la visite en Espagne de la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination rationnelle, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée (2013), une mention spéciale est faite du voyage à Almería (sud de l'Espagne), où la situation de vulnérabilité particulière des femmes migrantes vivant et travaillant dans des serres exposées à la violence, y compris la violence sexuelle et la prostitution, a été notée. La Rapporteuse spéciale a indiqué que cette situation illustre une pratique systématique dans d'autres régions espagnoles à agriculture intensive comme Huelva (*op. cit.*, paragraphe 39).

objets, la ventilation du centre de travail et le nettoyage des surfaces et des objets, n'ont pas été prises.

D'autre part, les conditions dans ces établissements empêchent l'accès à des mesures préventives telles que l'accès à l'eau, au savon et aux désinfectants. Le lavage des mains est désormais l'une des mesures vitales contre le virus et l'accès limité à ces ressources rend les travailleurs concernés plus vulnérables à la possibilité de contracter la maladie. Le manque d'accès à l'eau potable et à l'assainissement est également une violation de leurs droits de l'homme.²⁰

Dans ces circonstances, pendant la période de crise sanitaire et au-delà, les entreprises et les États doivent accorder une attention particulière aux droits et aux besoins des personnes appartenant aux groupes les plus vulnérables ou exclus et tenir dûment compte des risques différents auxquels sont exposés les femmes et les hommes.

Sans préjuger de la véracité des allégations rapportées ci-dessus, nous souhaitons exprimer notre profonde inquiétude quant aux violations des droits des femmes travailleuses saisonnières migrantes du Maroc et des autres travailleurs migrants dans la région, ainsi qu'à la possibilité de futures violations des droits de l'homme. C'est pourquoi nous avons demandé au gouvernement espagnol de réagir d'urgence à cette question, en particulier à la lumière des mesures de déconfinement prises en Espagne, qui ont un impact sur la protection que reçoivent les travailleurs. Nous vous adressons la même demande, soucieux d'attirer l'attention du Royaume du Maroc sur ses obligations internationales face à la situation qui nous est rapportée.

En relation avec les faits allégués ci-dessus, nous vous prions de bien vouloir vous référer à l'annexe ci-jointe qui énonce **les textes relatifs aux instruments juridiques et autres standards établis en matière de droits de l'homme**.

Comme il est de notre responsabilité, en vertu des mandats qui nous ont été confiés par le Conseil des droits de l'homme, de solliciter votre coopération pour tirer au clair les cas qui ont été portés à notre attention, nous serions reconnaissants(es) au Gouvernement de votre Excellence de ses observations sur les points suivants:

1. Veuillez fournir des informations, données ou autres commentaires supplémentaires concernant les allégations ci-dessus.
2. Veuillez fournir des informations sur tout accord conclu entre le Maroc et l'Espagne pour garantir les droits des femmes recrutées au Maroc pour travailler comme travailleuses saisonnières en Espagne.

²⁰ A/73/174, Rapport du Rapporteur spécial sur le droit à l'alimentation, Hilal Elver, 16 juillet 2018, par. 25 et 33 ; disponible sur <https://undocs.org/es/A/73/164>.

3. Quelles sont les mesures mises en place par le Maroc pour garantir que le système de recrutement à l'origine n'est pas basé sur des pratiques discriminatoires et que les droits des femmes recrutées sont respectés?
4. Quelles mesures ont été prises pour garantir que les travailleuses migrantes saisonnières recrutées au Maroc ont accès au système de santé publique au Maroc et en Espagne via, par exemple, des accords bilatéraux?
5. Par quelles mesures votre gouvernement veille-t-il à ce que tous les travailleurs migrants reçoivent un contrat de travail dans une langue qu'ils comprennent, dès la phase de recrutement au Maroc, avant leur départ en Espagne ?
6. Veuillez fournir des informations sur les mesures mises en œuvre par le gouvernement du Maroc pour minimiser les risques d'infection et de propagation du COVID-19 de manière à garantir le retour au Maroc en toute sécurité des travailleuses marocaines qui viennent de l'Espagne avec leurs familles ?
7. Veuillez fournir des informations sur les mesures prises par le gouvernement de votre Excellence, dans la mise en œuvre des mesures facilitant le recrutement de travailleurs ou travailleuses migrant(e)s temporaires, pour garantir que toutes les entreprises opérant en Espagne respectent les droits de l'homme dans leurs activités, conformément à l'obligation du Maroc de protéger les droits de l'homme. Veuillez en particulier fournir des informations sur les mesures prises par le gouvernement de votre Excellence pour garantir que les travailleuses migrantes temporaires ont accès à des recours effectifs contre les abus présumés mentionnés.
8. Quelles mesures ont été prises pour assurer la protection contre l'exploitation, y compris, mais sans s'y limiter, la violence fondée sur le sexe, les agressions et le harcèlement sexuels ? Le Royaume du Maroc a-t-il pris des mesures pour développer un programme spécifique d'assistance aux victimes d'exploitation sexuelle et/ou d'exploitation par le travail, par exemple à travers ses consulats ou ambassades ?
9. Quelles mesures ont été prises pour informer les travailleuses de leurs droits et obligations en vertu de la loi ?

Cette communication, ainsi que toute réponse reçue du gouvernement de votre Excellence, seront rendues publiques dans un délai de 60 jours sur le site internet rapportant les communications. Elles seront également disponibles par la suite dans le rapport habituel présenté au Conseil des droits de l'homme.

Dans l'attente d'une réponse de votre part, nous prions le Gouvernement de votre Excellence de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la protection des droits et des libertés de l'(des) individu(s) mentionné(s), de diligenter des enquêtes sur les violations qui auraient été perpétrées et de traduire les responsables en justice. Nous prions aussi votre Gouvernement d'adopter, le cas échéant, toutes les mesures nécessaires pour prévenir la répétition des faits mentionnés.

Nous prévoyons de rendre publiques nos préoccupations dans un proche avenir car nous considérons que l'information reçue est suffisamment fiable pour signaler une question justifiant une attention immédiate. Nous estimons également que l'opinion publique se doit d'être informée des répercussions potentiellement occasionnées par les faits allégués. Le communiqué de presse indiquera que nous avons pris contact avec le Gouvernement de votre Excellence afin de clarifier le sujet en question.

Nous vous informons qu'une lettre sur le même sujet a également été envoyée au gouvernement de l'Espagne, ainsi qu'à d'autres entreprises impliquées dans les allégations susmentionnées.

Veillez agréer, Excellence, l'assurance de notre haute considération.

Olivier De Schutter

Rapporteur spécial sur l'extrême pauvreté et les droits de l'homme

Githu Muigai

Président-Rapporteur du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises

Michael Fakhri

Rapporteur spécial sur le droit à l'alimentation

Dainius Puras

Rapporteur spécial sur le droit qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale possible

Balakrishnan Rajagopal

Rapporteur spécial sur le logement convenable en tant qu'élément du droit à un niveau de vie suffisant, ainsi que sur le droit à la non-discrimination à cet égard

Felipe González Morales

Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants

Tomoya Obokata

Rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences

Dubravka Šimonovic

Rapporteuse spéciale sur la violence contre les femmes, ses causes et ses conséquences

Léo Heller

Rapporteur spécial sur les droits à l'eau potable et l'assainissement

Annexe

Références aux instruments juridiques et autres standards établis en matière de droits de l'homme

En ce qui concerne les allégations susmentionnées, nous souhaitons attirer l'attention du gouvernement de votre Excellence sur les dispositions relatives à diverses obligations en matière de droits de l'homme inscrites dans le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), ratifié par le Maroc le 3 mai 1979.

Droits de l'homme des migrants

Les normes internationales en matière de droits de l'homme et les normes fondamentales du travail s'appliquent à tous les migrants. En outre, les principales conventions internationales sur les droits de l'homme contiennent des clauses de non-discrimination qui garantissent que chacun de ces instruments s'applique aux non-citoyens.

En vertu du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, le Maroc s'est engagée à respecter, à protéger et à réaliser le droit à un salaire équitable et à une rémunération égale pour un travail de valeur égale, sans distinction aucune, avec un salaire égal pour un travail égal ; le droit à une vie décente pour eux-mêmes et leur famille ; le droit à des conditions de travail sûres et saines ; le droit au repos, aux loisirs et à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques, ainsi qu'à la rémunération des jours fériés. Les informations fournies, si elles sont exactes, laissent penser que ces droits ne sont pas appliqués lorsqu'il s'agit des travailleurs agricoles migrants à Huelva.

Nous souhaitons référer le Gouvernement de votre Excellence à la résolution 62/156 de l'Assemblée Générale qui, au paragraphe 14, « Prie tous les États, conformément à leur législation nationale et aux instruments juridiques internationaux applicables auxquels ils sont parties, de faire respecter la législation du travail concernant les relations employés-employeurs et les conditions de travail des travailleurs migrants, en particulier leur rémunération et les conditions d'hygiène et de sécurité au travail, ainsi que le droit à la liberté d'association, et de réprimer les infractions à cette législation »

Nous souhaitons également faire référence à plusieurs conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) qui protègent les droits des travailleurs, notamment celles relatives à la liberté d'association (n° 87 et 98), à l'interdiction du travail forcé (n° 29 et 105) et à la non-discrimination (n° 100 et 111). En particulier :

- La Convention n° 97 de l'OIT sur les travailleurs migrants (révisée), ratifiée par le Maroc le 14 juin 2019, stipule que les États doivent "accorder aux immigrants se trouvant légalement sur leur territoire un traitement non moins favorable que celui qu'ils accordent à leurs propres ressortissants", notamment en ce qui concerne la rémunération, la durée

du travail, les heures supplémentaires, les congés payés, l'affiliation syndicale et le droit aux prestations prévues par les conventions collectives, le logement et la sécurité sociale.

- La Convention n° 100 de l'OIT, ratifiée par le Maroc le 11 mai 1979, établit l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale.

- La Convention n° 129 de l'OIT, ratifiée par le Maroc le 11 mai 1979, exige des États parties qu'ils maintiennent un système d'inspection du travail dans le secteur agricole, quels que soient le type, la forme ou la durée des contrats correspondants. Les inspections doivent porter sur les heures de travail, les salaires, le repos hebdomadaire et les congés, la sécurité, la santé et le bien-être, ainsi que l'emploi des femmes, des enfants et des jeunes, afin d'identifier les violations et les abus.

Dans le contexte actuel, nous aimerions référer le Gouvernement de votre Excellence à la note d'orientation sur l'impact de la pandémie du COVID-19 sur les droits humains des migrants²¹, et notamment sur les recommandations 2 et 4, d'inclure les travailleurs migrants dans les projets et plans nationaux de prévention et réponse au COVID-19, et de garantir les droits du travail des travailleurs migrants, en particulier de ceux qui travaillent dans des secteurs essentiels.

Droits des travailleuses migrantes

Le Maroc est également un État partie à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Celles-ci établissent les droits au travail, au libre choix de l'emploi, à des conditions de travail justes et favorables, à un salaire égal pour un travail égal et à une rémunération juste et favorable.

En ce qui concerne les droits des femmes, les États ont l'obligation de veiller à ce que les femmes puissent exercer leurs droits économiques et sociaux de manière égale et sans discrimination. Le Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) a attiré l'attention, dans sa recommandation générale n° 26, sur la violation des droits fondamentaux des travailleuses migrantes tant dans les pays d'origine que dans les pays de transit et de destination. Le Comité rappelle l'obligation des États de protéger les travailleuses migrantes contre la discrimination sur la base de la CEDAW, qui exige des États parties qu'ils prennent, sans délai, toutes les mesures appropriées pour éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et pour faire en sorte que les femmes puissent exercer et jouir de leurs droits dans tous les domaines sur la base de l'égalité avec les hommes.

Dans ce contexte, nous aimerions faire référence à la résolution 62/132 de l'Assemblée Générale qui, dans paragraphe 7 « Demande aux gouvernements d'adopter des mesures pour protéger les droits fondamentaux des travailleuses migrantes, quel que

²¹ <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/CMWSPMJointGuidanceNoteCOVID-19Migrants.pdf> (en anglais)

soit leur statut aux yeux des services d'immigration, ou à renforcer celles qui existent, en particulier dans le cadre de politiques qui réglementent l'embauche et l'emploi de travailleuses migrantes." En outre, au paragraphe 11, l'Assemblée Générale « Demande aux gouvernements de fournir aux travailleuses migrantes qui sont victimes de violences tous les services d'assistance et de protection immédiates nécessaires, tels que soutien psychologique, aide juridique et consulaire et hébergement temporaire, ainsi que des mécanismes propres à ce que les vues et préoccupations des victimes soient entendues et prises en considération aux étapes appropriées de la procédure, moyennant notamment l'adoption de mesures permettant aux victimes d'être présentes durant la procédure judiciaire, dans la mesure du possible, et de mettre en place des dispositifs de réinsertion et de réadaptation pour les travailleuses migrantes qui regagnent leur pays d'origine ».

Droits de l'homme et entreprises

Nous souhaitons également mettre en avant les Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, qui ont été approuvés à l'unanimité par le Conseil des droits de l'homme dans la résolution A/HRC/RES/17/31 en 2011. Ces principes directeurs sont fondés sur la reconnaissance de :

- a) Les obligations existantes des États de respecter, protéger et réaliser les droits de l'homme et les libertés fondamentales ;
- b) Le rôle des entreprises en tant qu'organes spécialisés de la société remplissant des fonctions spécialisées, tenus de se conformer à toutes les lois applicables et de respecter les droits de l'homme ; et
- c) La nécessité d'assurer des recours appropriés et efficaces en cas de violation.

Les principes directeurs précisent également que les entreprises commerciales ont une responsabilité indépendante en matière de respect des droits de l'homme. Toutefois, il peut être considéré que les États ont manqué à leurs obligations en matière de droit international des droits de l'homme lorsqu'ils ne prennent pas les mesures appropriées pour prévenir, enquêter et réparer les violations des droits de l'homme commises par des acteurs privés.

Droit à la santé

Nous voudrions également faire référence à l'article 12 du PIDESC mai 1979, qui établit le droit au meilleur état de santé physique et mentale possible. Dans ce contexte, nous voudrions attirer l'attention du gouvernement de votre Excellence sur l'Observation générale n° 14 du Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CESCR) qui établit que pour s'acquitter des obligations internationales leur incombant au titre de l'article 12, les États parties doivent respecter l'exercice du droit à la santé dans les autres pays et empêcher tout tiers de violer ce droit dans d'autres pays s'ils sont à même d'influer sur ce tiers en usant de moyens d'ordre juridique ou politique. Eu égard aux ressources disponibles, les États parties devraient faciliter l'accès aux soins, services et

biens sanitaires essentiels dans la mesure du possible et fournir, au besoin, l'aide nécessaire. Les États parties devraient veiller à ce que le droit à la santé bénéficie de l'attention voulue dans les accords internationaux et, à cette fin, devraient envisager l'élaboration de nouveaux instruments juridiques (E/C.12/2000/4, par 39).

Nous voudrions référer le Gouvernement de votre Excellence au rapport thématique du Rapporteur Spécial sur les droits de l'homme des migrants (A/HRC/26/35) sur l'exploitation des migrants par le travail. Dans ce rapport, le Rapporteur Spécial recommande aux États de « Veiller à ce que tous les travailleurs migrants, y compris ceux qui sont en situation irrégulière et les migrants temporaires, aient accès à des soins médicaux sans devoir produire de documents d'identité ou de titre de séjour. »

Droits humains à l'eau et à l'assainissement

Nous tenons à rappeler la reconnaissance explicite des droits de l'homme à l'eau potable par l'Assemblée Générale des Nations Unies (résolution 64/292) et le Conseil des Droits de l'Homme (résolution 15/9), qui découle du droit à un niveau de vie adéquat protégé à la fois par l'article 25 de la Déclaration universelle des droits de l'homme et par l'article 11 du PIDESC. Dans son Observation générale No. 15, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CDESC) a précisé que le droit à l'eau signifie que toute personne a droit à une eau suffisante, salubre, acceptable, physiquement accessible et à un prix abordable.

Dans sa Déclaration sur le droit à l'assainissement, le CDESC réaffirme que le droit à l'assainissement est une composante essentielle du droit à un niveau de vie adéquat, tel que consacré par l'article 11 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

Nous notons également que le Rapporteur spécial sur les droits de l'homme à l'eau potable et à l'assainissement a souligné que les droits à l'eau et à l'assainissement s'étendent aux domaines de la vie en dehors du foyer, avec une importance particulière dans les lieux où les gens passent de longues périodes, comme les lieux de travail.²²

Il convient de noter que l'exclusion de certaines personnes des services d'eau et d'assainissement et les mauvaises conditions d'hygiène qui en résultent créent un cercle vicieux qui aggrave encore la stigmatisation, affectant la réalisation d'autres droits de l'homme tels que la santé. Les États ont l'obligation positive de prendre des mesures appropriées pour garantir que les personnes en situation de vulnérabilité ne soient pas exclues de l'accès aux services, en particulier dans le contexte de l'actuelle pandémie COVID-19.

²² A/HRC/42/47, par. 3.

Droit à un logement convenable

Le CESCR a également rappelé dans son observation générale n°4 sur le droit à un logement convenable que celui-ci ne doit pas être soumis à des discriminations fondées sur la situation économique, l'appartenance à un groupe, le statut social ou toute autre forme de discrimination. Le CDESC a également décrit en détail le concept de logement convenable, en mettant en évidence un certain nombre de facteurs, entre autres :

- Sécurité juridique de l'occupation.
- La disponibilité des services, matériaux, installations et infrastructures : le logement doit garantir à ses occupants la santé, la sécurité, le confort, la nutrition, l'eau potable, l'énergie, les installations sanitaires et de lavage, l'évacuation des déchets, le drainage, etc.
- L'accessibilité financière.
- Habitabilité: le logement doit disposer d'un espace suffisant et offrir une protection contre le froid, l'humidité, la chaleur, la pluie, le vent ou d'autres risques sanitaires, conformément aux principes d'hygiène du logement de l'Organisation mondiale de la santé.
- Situation du logement : le logement doit être situé dans un endroit qui permet l'accès à l'emploi et aux services de santé, entre autres.

Le CDESC a également indiqué que le droit à un logement adéquat ne peut être considéré indépendamment d'autres droits, tels que le droit de choisir sa résidence, de participer à la prise de décision et le droit de ne pas faire l'objet d'une ingérence arbitraire ou illégale dans sa vie privée, sa famille, son domicile ou sa correspondance.

Enfin, le CDESC a également indiqué que les États parties sont tenus d'accorder la priorité voulue aux groupes sociaux vivant dans des conditions défavorables en leur accordant une attention particulière.

Le droit à l'alimentation

Nous tenons à souligner que l'article 11 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels prévoit le droit à un niveau de vie suffisant pour la personne et sa famille, y compris une nourriture, un vêtement et un logement suffisants, ainsi qu'à une amélioration constante de ses conditions d'existence. Comme l'explique le Comité des droits économiques, sociaux et culturels dans son Observation générale 12, le droit à l'alimentation comprend " la disponibilité de nourriture exempte de substances nocives et acceptable dans une culture déterminée, en quantité suffisante et d'une qualité propre à satisfaire les besoins alimentaires de l'individu ainsi que l'accessibilité ou possibilité d'obtenir cette nourriture d'une manière durable et qui n'entrave pas la jouissance des autres droits de l'homme."²³ Nous souhaiterions également porter à votre attention les principes directeurs sur l'évaluation de l'impact des accords commerciaux et

²³ CESCR, General Comment no. 12, para. 8.

d'investissement sur les droits de l'homme, qui ont été présentés au Conseil des droits de l'homme en 2012.²⁴

²⁴ A/HRC/19/59/Add.5