



Octobre 2009

L'impact institutionnel de l'accord de libre-échange Maroc/États-Unis sur l'évolution de la politique marocaine du travail

Rabii Haji

Le travail est l'un des moyens essentiels pour le développement du pays [Maroc], 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 social¹.

Dans le cadre de cette note de synthèse², nous allons exposer et analyser l'impact institutionnel qu'a exercé l'accord de libre-échange signé en 2004 avec les États-Unis, sur l'évolution de la politique, de la législation et des institutions du travail au Maroc. En effet, depuis la signature de cet accord, la

politique marocaine du travail a connu une évolution significative, marquée par l'adoption d'un certain nombre de réformes sociales et la création de nouvelles institutions. Le libre-échange a produit un effet positif en termes d'impulsion, de dynamisation et d'accompagnement des réformes sociales pour le respect et la promotion des droits fondamentaux au travail.

Cela se vérifie au niveau de l'adoption d'un nouveau Code du travail et l'institutionnalisation des rapports et des modes de négociation entre employeurs et employés. Toutefois, on doit signaler que malgré cette évolution positive, le Maroc doit encore faire face à un certain nombre de dé-



¹ Ministère de l'Emploi et de la formation professionnelle, 2004, « Code de Travail », Rabat, p. 9. En ligne : http://www.tanmia.ma/TMG/pdf/code_de_travail.pdf

² L'auteur tient à remercier les personnes rencontrées et interviewées dans le cadre de ce travail pour leur générosité et leur disponibilité, le lecteur anonyme ainsi que Valérie Fournier-L'Heureux pour le travail d'édition et de correction.

fis, dont le contrôle du respect et de l'effectivité (*law enforcement*) des dispositions du Code du travail, car le manque de moyens humains et financiers nécessaires risque de neutraliser l'effet réformateur de ce code et entraîner un décalage entre les dispositions juridiques et la réalité pratique.

Seront étudiés, dans un premier temps, les principaux effets de l'accord de libre-échange (ALÉ) en matière des droits fondamentaux au travail. Dans un deuxième temps, nous allons discuter des principales lacunes et des défis auxquels doit faire face la politique marocaine du travail afin d'aboutir à un meilleur respect des droits des travailleurs.

Tab. 1. Données économiques et organisation du travail au Maroc

Population (millions d'habitants)	30,5
Espérance de vie à la naissance	71 ans
Taux d'alphabétisation des adultes (% de la population de plus de 15 ans)	52,3
PIB (en milliards de \$ É.-U.)	65,4
Investissement direct étranger (en millions de \$ É.-U.)	2699

Source : Indicateurs de développement dans le monde (avril 2008)

Le Maroc est une monarchie constitutionnelle, démocratique et sociale, qui a opté depuis très longtemps pour le pluralisme politique, le libéralisme économique, et l'ouverture sur le commerce international. Il s'est engagé, au cours des années quatre-vingt, dans un programme d'ajustement structurel pour se mettre au niveau de la compétitivité internationale qu'exige cette ouverture économique. Son adhésion au commerce international s'est renforcée et a été consacrée par la conclusion d'un certain nombre d'accords de libre-échange, dont notamment celui avec l'Union européenne, signé en 1996, et celui avec les États-Unis, signé en 2004.

Le pays a su maintenir une relative stabilité de son cadre macro-économique. L'inflation est restée au dessous de 2 %. Le

déficit budgétaire est demeuré à un niveau moyen de 3,6 %. Toutefois, le grand défi qu'envisage la politique économique marocaine est celui de la création de l'emploi productif pour lutter contre le chômage. Selon les enquêtes sur l'emploi en 2004, le chômage touche 10,8 % de la population active contre 12,3 % en 2001. Ce taux est de 18,4 % en milieu urbain, de 15,4 % chez les jeunes actifs âgés de 15 à 24 ans et de 26,9 % chez les diplômés ayant un niveau d'enseignement supérieur.

Le Maroc a adopté une approche multidimensionnelle pour promouvoir sa croissance économique, en capitalisant sur sa stabilité politique et son positionnement géostratégique aux portes de l'Europe, du monde arabe et de l'Afrique. Cette approche met en exergue le respect et la promotion de la convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les principes et droits fondamentaux au travail en tant que vecteur pour la création de l'emploi et la protection des droits des travailleurs. Le Maroc est membre de l'OIT depuis 1956. Il a ratifié 49 conventions, dont sept conventions fondamentales. Sur ces 49 conventions, 48 sont en vigueur. Toutefois, il n'a encore pas ratifié la convention no. 87 portant sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

Au niveau gouvernemental, c'est le Ministère de l'Emploi qui est chargé d'élaborer et de mettre en œuvre la politique gouvernementale dans les domaines du travail ainsi que de la protection et prévoyance sociale des travailleurs. À ce titre, il est chargé de :

- Élaborer des projets de textes législatifs et réglementaires relatifs à l'emploi, au travail et à la protection sociale des travailleurs et d'en assurer le contrôle d'application;
- Promouvoir les négociations collectives entre les partenaires sociaux, animer le dialogue social et participer au règlement des conflits du travail;

- Réaliser des études et travaux de recherches nécessaires à la promotion de l'emploi, du travail et de la protection sociale des travailleurs;
- Définir des actions et mesures susceptibles de développer les possibilités du marché de l'emploi;
- Représenter le gouvernement auprès des organisations internationales et régionales spécialisées dans le domaine du travail;
- Participer à toute négociation bilatérale, régionale ou multilatérale impliquant les questions du travail; et
- Promouvoir et contrôler les actions de protection sociale en faveur des travailleurs.

Par ailleurs, le patronat et les travailleurs sont des acteurs fondamentaux en matière de la régulation de la politique marocaine du travail. Le patronat est organisé dans le cadre de la Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM), alors que les travailleurs sont organisés dans le cadre d'un certain nombre d'organisations syndicales, dont l'Union marocaine des travailleurs (UMT), l'Union générale des travailleurs au Maroc (UGTM), la Confédération démocratique du travail (CDT) et la Fédération démocratique du travail (FDT).

L'impact du libre-échange sur l'évolution de la politique du travail au Maroc

L'évolution récente de la politique marocaine du travail peut être étudiée à deux niveaux : premièrement, celui de l'adoption pour la première fois d'un Code de travail et, deuxièmement, la création de certaines institutions permanentes de négociation et de dialogue entre employeurs et employés.

L'adoption du Code du travail

L'Accord de libre-échange Maroc/États-Unis représente du point de vue des théoriciens promouvant l'intégration des questions sociales au sein du commerce, une preuve et un modèle du rôle incitateur dont peut se

prévaloir le commerce pour la création de l'emploi³, la lutte contre l'exploitation du travailleur et la consécration de sa place en tant qu'acteur économique et créateur de la richesse

Tab. 2. Liste des conventions de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail ratifiées par le Maroc

Convention	Année de ratification
Convention N° 29 (1930) sur le travail forcé	1957
Convention N° 98 (1949) sur le droit d'organisation et de négociation collective	1957
Convention N° 105 (1957) sur l'abolition du travail forcé	1966
Convention N° 100 (1951) sur l'égalité de rémunération	1979
Convention N° 111 (1958) concernant la discrimination dans l'emploi et la profession	1963
Convention N° 138 (1973) sur l'âge minimum d'accès à l'emploi	2000
Convention N° 182 (1999) sur les pires formes de travail des enfants	2001

Note : Le Maroc n'a pas encore ratifié la convention N° 87 (1948) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical

Tout d'abord, ce n'est pas un hasard si l'année de signature de l'accord de libre-échange avec les États-Unis (2004), a coïncidé avec l'année d'adoption par le Maroc, et pour la première fois depuis son indépendance en 1956, d'un code rassemblant l'ensemble de sa législation nationale en matière de travail. Une des conditions exigées par la partie américaine pour la conclusion de l'ALÉ avec le Maroc était l'adoption par ce dernier d'un texte juridique écrit, rassemblant et régissant les questions des droits au travail.

L'adoption d'un tel texte a été considérée comme une avancée très positive en matière

³ Pierre-Richard Agénor et Karim El Aynaoui, 2003, « Unemployment and Labor Market Policies in Morocco: A Quantitative Analysis », *World Bank Policy Research Working Paper*, No. 3091, p. 174.

de protection et consécration des droits du travail. Elle permet une clarification des dispositions en la matière, une fiabilité de l'information et une transparence vis-à-vis des acteurs économiques et sociaux, y compris les investisseurs étrangers. À cet effet, l'ensemble de mes interlocuteurs au Maroc m'ont confié que le libre-échange avec les États-Unis a accéléré et aidé le Maroc dans ses efforts de modernisation, de réforme et d'institutionnalisation de sa législation du travail.

L'adoption du Code du travail est ainsi l'un des principaux effets institutionnels de la conclusion d'un accord de libre-échange avec les États-Unis en matière du travail. Son adoption a été retardée dans le passé, d'une part à cause d'une politisation et d'une instrumentalisation des rapports sociaux par certains acteurs et partis politiques et, d'autre part, en raison d'un manque de volonté de la part du patronat et des syndicats de se mettre d'accord sur un seuil minimum à respecter dans leurs relations de travail. Ceci est le cas notamment en ce qui a trait aux méthodes de recrutement, rémunération et augmentation de salaire, salaire minimum, heures de travail, droit de grève, représentation syndicale, négociation collective et procédure de licenciement⁴.

Dans cette optique, l'apport principal du nouveau Code de travail est celui de la clarification et de la pacification des relations professionnelles, à travers l'instauration d'une culture de dialogue social institutionnalisé. En optant pour une modernisation des relations de travail et en cherchant à rendre l'économie marocaine d'une part plus attrayante pour les investisseurs étrangers et, d'autre part, capable de faire face aux défis du libre-échange, le code contient des réformes qui visent une meilleure régulation du marché du travail. Il permet, par exemple, le recours aux contrats de travail temporaires et

à la sous-traitance des services ainsi qu'une clarification de la réglementation relative au licenciement⁵. Il inclut aussi des dispositions visant à mettre la législation marocaine en conformité avec les conventions de l'OIT, tel qu'il est spécifié dans le cadre de l'accord.

D'autre part, le code a institutionnalisé les négociations collectives entre employeurs et employés pour mettre fin au cycle de tension caractérisant leurs rapports, et ce, en reconnaissant et en organisant le droit à la négociation collective⁶. Il interdit spécifiquement aux employeurs de licencier des travailleurs qui auraient participé à une action légitime de syndicalisation. Les tribunaux ont également le pouvoir de réintégrer des travailleurs licenciés arbitrairement, tout comme celui d'obliger les employeurs à payer des indemnités et les arriérés de salaire. Le travailleur occupe dorénavant une place centrale dans la nouvelle vision marocaine de progrès social et de développement. Le nouveau Code dispose à cet effet que : « [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. »⁷

Institutionnalisation et régulation des rapports sociaux et de travail

Outre l'adoption pour la première fois dans l'histoire du Maroc d'un Code du travail, on se doit de signaler également la création d'un certain nombre d'institutions chargées de la régulation des rapports sociaux entre employeurs et employés. L'objectif est d'assurer la conformité et le respect par le Maroc de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail⁸. Ces institu-

⁴ Banque mondiale/Groupe de développement économique et social, Moyen-Orient et Afrique du Nord, 2006, « Royaume du Maroc : promouvoir la croissance et l'emploi par la diversification productive et la compétitivité », *Mémoire économique pays*. Rapport n° 32948-MA, vol. I, p. 61.

⁵ *Idem*.

⁶ Celle-ci ne peut être menée que par l'organisation syndicale « la plus représentative », c'est-à-dire incluant au moins 35 % du nombre total des délégués des employés élus au niveau d'une entreprise ou d'un établissement.

⁷ Ministère de l'Emploi et de la formation professionnelle, *idem*.

⁸ Colin Fenwick et Thomas Kring, 2007, « Rights At Work: An Assessment of the Declaration's Technical Cooperation in Select Countries », *Report to the U.S. Department of Labor*, Washington DC, p. 25.

tions représentent une sorte de forums de rencontre et de dialogue, où toutes les parties prenantes peuvent discuter de leurs attentes et objectifs et trouver des solutions aux défis qu'ils rencontrent dans des conditions pacifiques. Il s'agit du comité d'entreprise, des conseils d'hygiène et de sécurité, du poste de délégué des salariés et du bureau syndical.

- **Le comité d'entreprise**

En vertu du titre III du Code de travail, ce comité est créé au sein de chaque entreprise employant au moins cinquante salariés. Le comité d'entreprise comprend : l'employeur ou son représentant; deux délégués des salariés élus par les délégués des salariés de l'entreprise et un ou deux représentants syndicaux dans l'entreprise, le cas échéant.

Le comité d'entreprise est responsable dans le cadre de sa mission consultative des questions suivantes: les transformations structurelles et technologiques à effectuer dans l'entreprise; le bilan social de l'entreprise lors de son approbation; la stratégie de production de l'entreprise et les moyens d'augmenter la rentabilité; l'élaboration de projets sociaux au profit des salariés et leur mise à exécution; les programmes d'apprentissage, de formation et d'insertion, de lutte contre l'analphabétisme et de formation continue des salariés. Sont mises à la disposition des membres du comité toutes les données et tous les documents nécessaires à l'exercice des missions qui leur sont dévolues. Il se réunit une fois tous les six mois et chaque fois que cela s'avère nécessaire. Il peut inviter à participer à ses travaux toute personne appartenant à l'entreprise ayant de la compétence et de l'expertise dans sa spécialité.

- **Les conseils d'hygiène et de sécurité**

Il s'agit de conseils composés de l'employeur, du chef du service de sécurité, du médecin du travail et de deux délégués des salariés. Ils sont responsables de détecter les risques professionnels auxquels sont exposés

les employés de l'entreprise et d'assurer l'application des textes législatifs et réglementaires concernant la sécurité.

- **Le délégué des salariés**

Le délégué des salariés est un salarié élu par ses collègues pour défendre le respect de leurs droits. Il a deux missions principales. Premièrement, il doit présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites et relatives aux conditions de travail découlant de l'application de la législation du travail; le contrat de travail; la convention collective de travail. Deuxièmement, il doit saisir l'inspecteur du travail du dossier en cas de désaccord.

- **Le bureau syndical**

Le syndicat le plus représentatif, à savoir celui ayant obtenu le plus grand nombre de voix aux dernières élections professionnelles au sein de l'entreprise ou de l'établissement, a le droit de désigner, parmi les membres du bureau syndical dans l'entreprise ou dans l'établissement, un ou des représentants syndicaux selon la logique qui suit : de 100 à 250 salariés = 1 représentant syndical ; de 251 à 500 salariés = 2 représentants syndicaux; de 501 à 2000 salariés = 3 représentants syndicaux; de 2001 à 3500 salariés = 4 représentants syndicaux; de 3501 à 6000 salariés = 5 représentants syndicaux; et enfin, plus de 6000 salariés = 6 représentants syndicaux. Conformément aux dispositions de l'article 396 du Code, le représentant syndical dans l'entreprise est chargé de présenter à l'employeur ou à son représentant le dossier des revendications, défendre les revendications collectives et engager les négociations à cet effet ainsi que participer à la conclusion des conventions collectives.

En général, toutes ces institutions ont été conçues dans le cadre de la pacification et de l'amélioration des rapports sociaux entre employeurs et employés. Toutefois, dans la pratique on peut relever que seulement un nombre très réduit d'entreprises qui ont pro-

cédé à la création et à la mise en œuvre de ces institutions, d'où toute la question de l'effectivité du droit du travail et de son application concrète.

Évaluation de la politique marocaine du travail

Si le fait que le Maroc a procédé à la réforme de sa législation sur le travail peut être considéré comme une étape fondamentale pour assurer une meilleure protection des droits des travailleurs, n'empêche de constater que cette étape à elle seule reste insuffisante en l'absence des mécanismes et moyens humains et financiers nécessaires pour en assurer l'effectivité, le respect et la conformité. Car il ne suffit pas de faire des lois et de créer des institutions, mais encore d'en garantir l'effectivité (*law enforcement*) et le respect. Ce décalage entre les dispositions textuelles et les faits pratiques se vérifie à différents niveaux des principes et droits du travail, dont la non-discrimination, le travail des enfants, le travail forcé, la liberté syndicale et le droit de négociation collective ainsi que la sécurité dans les lieux de travail.

La non-discrimination salariale

Dans la littérature théorique, la notion de discrimination salariale fait référence à un traitement défavorable envers certains individus ayant une particularité commune et indépendamment de leurs caractéristiques productives. C'est le plus souvent en raison de leur âge ou de leur sexe que certains salariés peuvent être victimes de discrimination. Dans certains cas, cette notion fait référence à un traitement inégal en raison de l'origine sociale, de la religion, de la nationalité ou encore du sexe, comme c'est le cas au Maroc. Car même si ce dernier a ratifié les conventions de l'OIT sur le principe de non-discrimination, dans la pratique, les femmes sont victimes d'une discrimination salariale. Une personne active sur quatre est une femme et leurs salaires sont en moyenne d'un tiers inférieur à celui des hommes. Le principe de « travail égal, rémunération égale »

n'est pas respecté. Les femmes sont victimes d'une pénalisation salariale due essentiellement au désavantage féminin, c'est-à-dire à une moindre valorisation de leurs habiletés et compétences⁹.

Le travail des enfants

Depuis 2004, c'est-à-dire depuis la date d'adoption de l'accord de libre-échange et du Code du travail, le gouvernement marocain a élaboré un certain nombre de textes juridiques régissant et interdisant l'emploi et l'exploitation des enfants dans les milieux de travail. Le nouveau code a introduit un certain nombre de réformes substantielles et structurelles en la matière. Il a élevé l'âge minimum pour travailler de 12 à 15 ans. De même, il a conditionné le travail des enfants de 15 à 18 ans par un certain nombre de dispositions à respecter de la part des employeurs, et ce, en termes d'heures et du temps de travail ainsi que des activités pouvant être exercées. Toutefois, on doit signaler que le respect de ces dispositions dans la pratique se révèle très difficile, notamment en raison de la faiblesse des moyens humains et financiers disponibles pour contrôler la conformité des employeurs à la législation et en raison aussi de l'emploi des enfants la majorité du temps dans le secteur informel¹⁰. De même, on peut reprocher au Code du travail de ne pas avoir prévu des sanctions suffisamment adéquates et dissuasives pour assurer l'application des dispositions de la Convention de l'OIT sur les travaux dangereux. Les articles 150 et 183 du Code pré-

⁹ Khalid Soudi, 2006, « La discrimination salariale entre hommes et femmes au Maroc urbain: une autre dimension de la question gendrielle sur le marché du travail », *Colloque marché du travail et genre dans les pays du Maghreb : quels marchés du travail?*, Rabat, p. 2.

¹⁰ À l'échelle nationale, le ministère de l'Emploi ne compte qu'un effectif de 469 inspecteurs du travail, dont 396 inspecteurs exerçant déjà et 73 autres en cours de formation. Même que pour une ville comme Casablanca, qui compte 24 995 entreprises, les services de contrôle ne disposent que de 75 inspecteurs du travail, 7 médecins inspecteurs du travail et un seul ingénieur de sécurité inspecteur du travail. Ils sont au total 83 inspecteurs, soit un inspecteur par 333 entreprises. Il existe *de facto* une absence d'efficacité de contrôle sur le terrain du fait de l'inadéquation de ces ressources par rapport aux fonctions préconisées.

voient une amende de seulement 300 à 500 dirhams (36 à 60 \$ É.-U.) pour une violation de l'interdiction d'employer des enfants de moins de 18 ans dans des travaux dangereux.

Le travail forcé

Le cas des travailleurs domestiques, souvent des filles âgées de moins de 18 ans, est une des pires manifestations du travail forcé. Il s'agit souvent de filles provenant des régions rurales qui, malgré elles, se trouvent forcées de travailler au profit de leur père auprès de certaines familles dans le milieu urbain, et ce, dans des conditions très difficiles pour leur développement psychologique, et souvent sans avoir droit à l'éducation et en étant en plus exposées à des risques de harcèlement et d'agression sexuelle. Cette catégorie de travailleurs n'est pas abordée ni régulée par le Code du travail, ce qui représente un vide juridique et une absence de protection légale.

Liberté syndicale et droit de négociation collective

Le Maroc n'a pas encore ratifié la Convention no. 87 (1948) de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical¹¹. Toutefois, les travailleurs marocains sont libres de constituer un syndicat ou d'y adhérer sans autorisation préalable, mais ils doivent suivre des procédures administratives très lourdes et fastidieuses. De plus, il est interdit pour certaines fonctions de se constituer des syndicats. C'est le cas par exemple des membres de la magistrature ainsi que des travailleurs domestiques et agricoles qui ne sont pas couverts par le Code du travail, ce qui les prive du droit de former des syndicats.

La sécurité dans les lieux de travail

Malgré l'importance accordée à ce principe dans le cadre du Code de travail, seulement un nombre très réduit d'entreprises assujetties (celles employant plus de 50 salariés) ont procédé à la création des Conseils de sécurité et d'hygiène (CSH). Selon les statistiques du Ministère de l'Emploi, 10 % seulement des entreprises marocaines opérant dans le secteur du textile ont créé un CSH, alors qu'à peine 7 % de celles qui sont spécialisées dans le bâtiment et les travaux publics ont respecté les dispositions du Code du travail en la matière. D'autre part, aucune société marocaine opérant dans le secteur agricole n'a créé de conseil de sécurité et d'hygiène.

Conclusion

En guise de conclusion, on peut affirmer que le libre-échange a eu un impact très positif sur l'évolution et la réforme de la politique marocaine du travail. Il permet l'introduction d'une nouvelle vision relative au respect des droits du travailleur ainsi que la consécration de sa place dans la société en tant qu'acteur économique et vecteur de développement. Toutefois, le processus de réforme n'en est qu'à ses débuts, et le législateur marocain est appelé à continuer les réformes en profondeur, non seulement en produisant d'autres lois¹², mais également et surtout en assurant les moyens de contrôle de l'application et du respect de ses lois.

¹¹ Confédération syndicale internationale, 2009, *Les normes fondamentales du travail reconnues à l'échelle internationale : rapport en prévision de l'examen par le Conseil général de l'OMC des politiques commerciales du Maroc*, Genève, p. 2.

¹² Fondation européenne pour la formation, 2006, « *Les réformes des politiques de l'emploi au Moyen-Orient et en Afrique du Nord* », Torino, p. 57.

Références

Agénor Pierre-Richard et El Aynaoui Karim, 2003, « Unemployment and Labor Market Policies in Morocco: A Quantitative Analysis », *World Bank Policy Research Working Paper*, No. 3091, Washington DC.

Banque mondiale/Groupe de développement économique et social, Moyen-Orient et Afrique du Nord, 2006, « Royaume du Maroc : promouvoir la croissance et l'emploi par la diversification productive et la compétitivité », *Mémoire économique pays*. Rapport n° 32948-MA, vol. I., Washington DC.

Confédération syndicale internationale, 2009, « Les normes fondamentales du travail reconnues à l'échelle internationale », *Rapport en prévision de l'examen par le Conseil général de l'OMC des politiques commerciales du Maroc*, Genève.

Fenwick Colin et Thomas Kring, 2007, « Rights At Work: An Assessment of the Declaration's Technical Cooperation in Select Countries », *Report to the U.S. Department of Labor*, Washington DC.

Fondation européenne pour la formation, 2006, « Les réformes des politiques de l'emploi au Moyen-Orient et en Afrique du Nord », Torino.

Ministère de l'Emploi et de la formation professionnelle, 2004, « Code de Travail », Rabat, Disp en ligne : http://www.tanmia.ma/IMG/pdf/code_de_travail.pdf

Soudi Khalid, 2006, « La discrimination salariale entre hommes et femmes au Maroc urbain: une autre dimension de la question gendrielle sur le marché du travail », *Colloque marché du travail et genre dans les pays du Maghreb: quels marchés du travail?*, Rabat.



Gouvernance
Globale du
Travail



Pour nous joindre :

Téléphone : +1 (514) 987-3000 #3910

Site Internet : <http://www.ceim.uqam.ca>

Courriel : ceim@uqam.ca

Adresse postal : Centre d'études sur
l'intégration et la mondialisation (CEIM)

Faculté de Science politique et de droit

Université du Québec à Montréal

C.P. 8888, succursale Centre-ville

Montréal (Québec) H3C 3P8