

DÉFIS À RELEVER POUR UN ACCUEIL DÉCENT DE LA MIGRATION SUBSAHARIENNE EN TUNISIE



Saïd BEN SEDRINE

DÉFIS À RELEVER POUR UN ACCUEIL DÉCENT DE LA MIGRATION SUBSAHARIENNE EN TUNISIE

Saïd BEN SEDRINE

Décembre | 2018

La Fondation Friedrich Ebert en Tunisie, l'équipe du projet PROMIG-FES et l'auteur tiennent à remercier l'ensemble des institutions et personnes ayant contribué à ce travail.

La présente publication a été réalisée dans le cadre du projet international "**Promoting Migration Governance**" **PROMIG-FES (2017-2020)** de la Fondation Friedrich Ebert en Tunisie.

Ce projet est financé par le Ministère fédéral allemand de la Coopération économique et de Développement (BMZ).

PROMIG-FES (2017-2020) est conçu autour de l'idée de promouvoir le rôle des partenaires sociaux, et notamment des syndicats, dans la gouvernance concertée des migrations et de la mobilité basée sur les droits et le dialogue social. Ce projet est développé autour d'une approche multi-acteurs favorisant la coopération et la coordination entre les différentes parties-prenantes. Il s'inscrit dans une approche multidimensionnelle des migrations de travail, avec des activités pilotes qui serviront à alimenter une réflexion alternative à l'approche sécuritaire.

PROMIG-FES (2017-2020) est un partenaire stratégique du RSMMS.

Le Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes (RSMMS) regroupe des syndicats africains et européens afin de promouvoir les droits des migrants dans l'espace méditerranéen et subsaharien (voir la Déclaration de Casablanca constitutive du Réseau, 8 août 2014). La coordination générale du Réseau est actuellement assurée par l'UGTT.

Les opinions et les analyses exprimées dans cette publication n'engagent que leur auteur. Elles ne représentent pas la position de la Fondation Friedrich Ebert ou du projet PROMIG-FES (2017-2020).

Publication :

Fondation Friedrich Ebert en Tunisie. 2018. *Défis à relever pour un accueil décent de la migration subsaharienne en Tunisie*. Série du projet PROMIG-FES (2017-2020), n° 4/2018.

Contact :

Fondation Friedrich Ebert - Bureau de Tunisie
4, rue Bachar Ibn Bord
2078 La Marsa – Corniche
Tél. : (+216) 71 77 53 43
E-mail : promig@fes-tunisia.org
www.fes-mena.org

Conception graphique :

Anis Menzli - ALPHAWIN STUDIO

Couverture, mise en page et impression :

SIMPACT

© 2018 Fondation Friedrich Ebert en Tunisie

Tous droits réservés.



Sommaire

Introduction

Chapitre I. La Tunisie est sur la route de la migration subsaharienne

Chapitre II. Les conditions d'accès des migrants africains à l'emploi régulier en Tunisie

Chapitre III. Le marché du travail régulier est ouvert au compte-gouttes aux Africains subsahariens

Chapitre IV. La fermeture excessive du marché du travail régulier donne naissance à un marché du travail informel des immigrés africains

Chapitre V. Des initiatives tunisiennes récentes favorables à l'émergence d'une stratégie d'accueil décent de la migration subsaharienne

Conclusions et recommandations

Références bibliographiques

Principales références juridiques

Annexe

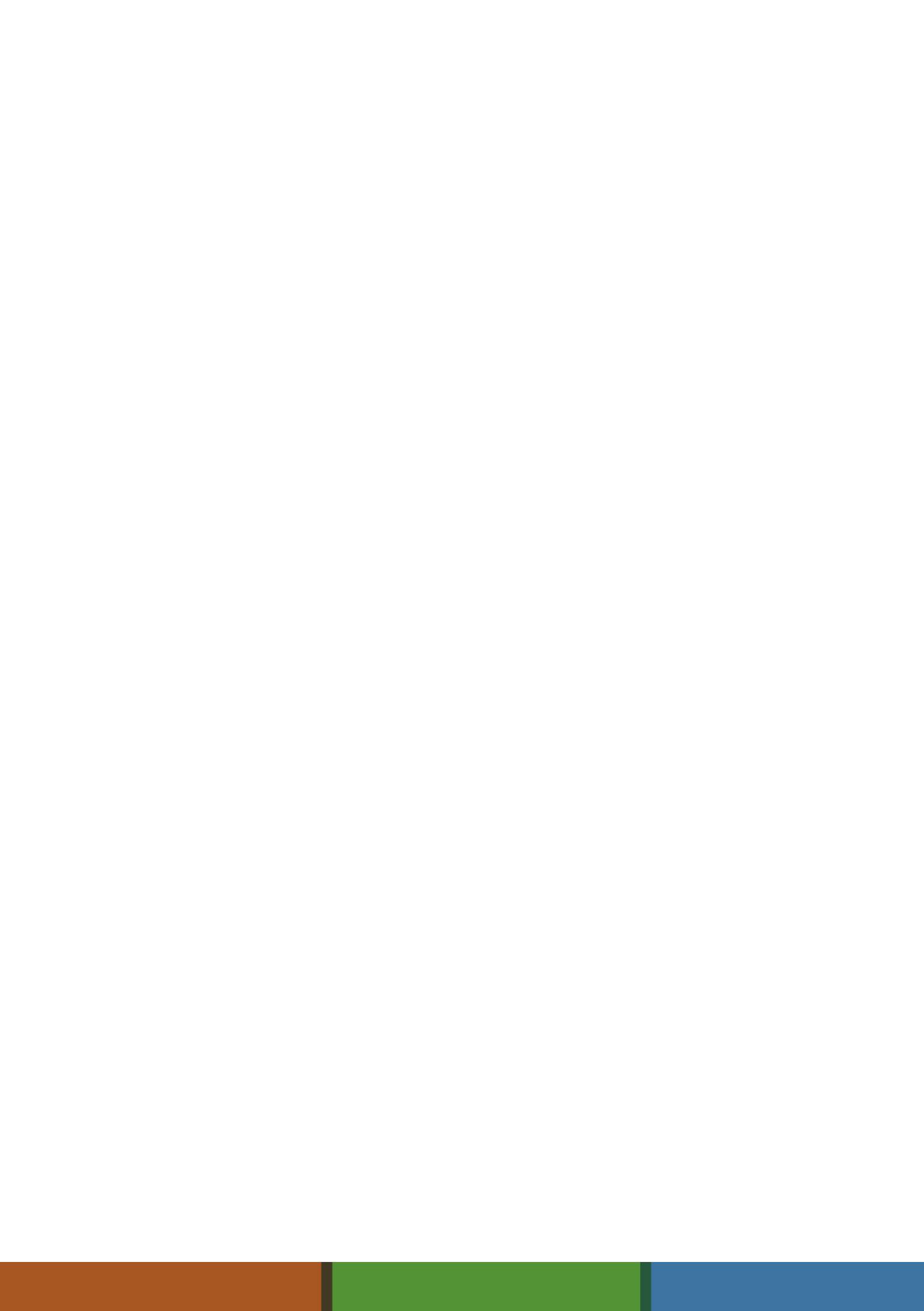
Table des matières





Acronymes

AESAT	Association des étudiants et des stagiaires africains en Tunisie
ALDA	Association pour le Leadership et le Développement en Afrique
AQMI	Al Qaida au pays du Maghreb islamique
BIT	Bureau international du travail
BM	Banque mondiale
CAE	Communauté d'Afrique de l'Est
CEDEAO	Communauté économique des États d'Afrique de l'Ouest
CEA	Commission économique pour l'Afrique
CEEAC	Communauté économique des États de l'Afrique centrale
CEN-SAD	Communauté des États sahéli-sahariens
CEPEX	Centre de promotion des exportations
CER	Communautés économiques régionales
CETUMA	Centre Tunisien pour la Migration et l'Asile
COMESA	Marché commun de l'Afrique orientale et australie
DAES	Département des Affaires économiques et sociales (de l'ONU)
FES	Friedrich Ebert Stiftung
FTCR	Fédération des Tunisiens pour une Citoyenneté des deux Rives
FTDES	Forum Tunisien pour les Droits Economiques et Sociaux
IDH	Indice de Développement Humain
LTDH	Ligue Tunisienne des Droits de l'Homme
MAS	Ministère des Affaires sociales
MFPE	Ministère de la Formation professionnelle et de l'emploi
MSF	Médecins sans frontières
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OIT	Organisation internationale du travail
ONM	Observatoire national des migrations
ONU	Organisation des Nations Unies
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
RSMMS	Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes
SADC	Communauté de développement de l'Afrique australie
TABC	Tunisian African Business Council
UA	Union africaine
UGTT	Union générale tunisienne du travail
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNFPA	Fonds des Nations Unies pour la population
UNHCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
UNODC	Office des Nations Unies contre la drogue et le crime
UTICA	Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat





Introduction

Le Code du Travail tunisien et l'ensemble des textes réglementant l'entrée et le séjour des étrangers, établissent un lien direct entre les facilités d'admission d'un travailleur étranger en Tunisie et la situation du marché de l'emploi. C'est une pratique générale à l'échelle internationale ; les pouvoirs publics assurent un arbitrage entre l'entrée de migrants supplémentaires et la préservation des emplois ou des acquis sociaux des personnes déjà résidentes. Cet arbitrage peut devenir doublement contreproductif en termes d'inefficacité de la gestion active du marché du travail local et de développement de la coopération de la Tunisie avec les pays de l'Afrique subsaharienne.

Tout se passe comme si cet arbitrage reposait sur la certitude d'un lien direct entre flux nets d'immigration et volume du chômage en Tunisie. Pourtant, au cours de ces dernières années, il est fréquent que les entreprises de certains secteurs et les agriculteurs éprouvent des difficultés à satisfaire leurs besoins en main-d'œuvre. À l'intérieur du pays comme dans les quartiers périurbains des régions côtières, l'accès de milliers de personnes à l'allocation du programme d'emploi «travailleurs des chantiers» les incite à refuser les offres d'emploi du secteur privé, préférant attendre leur intégration dans un emploi stable de la fonction publique, alors que certaines entreprises rencontrent des difficultés à satisfaire leurs besoins en main-d'œuvre. D'autres Tunisiens candidats à l'emploi se retirent du marché du travail formel pour intégrer les réseaux du commerce transfrontalier et de contrebande ou prendre le chemin de l'émigration clandestine¹.

Dans ce contexte, l'application rigide du principe d'opposabilité du marché du travail et le durcissement de la législation sur le séjour et l'emploi des étrangers segmentent le marché du travail en un marché régulier fermé aux travailleurs migrants africains et un marché informel où se réfugient les migrants irréguliers.

L'ampleur des flux migratoires d'origine subsaharienne observée sur la route centrale méditerranéenne vers l'Europe indique qu'il s'agit d'un phénomène durable. En effet, aucun pays d'Afrique n'est encore arrivé au stade où la croissance interne commence à réduire ce phénomène. Bien au contraire, les dynamiques démographiques du continent et les difficultés de mise en œuvre d'un modèle de développement inclusif font de la migration un phénomène structurel. La Tunisie est aujourd'hui sur la route des flux migratoires mixtes, position qui en fait désormais un pays de transit et de destination. Des réseaux apparaissent pour aider les candidats à l'émigration à réaliser leur projet, à contourner les éventuelles barrières ou restrictions sur leur route, au prix de sommes de plus en plus exorbitantes. Les filières d'immigration constituent ainsi un secteur d'activité hautement rentable puisqu'il crée des conditions propices à l'exploitation. La naissance d'un marché de travail irrégulier fait alors du travailleur migrant subsaharien une cible de l'exploitation, du travail forcé et de la traite des êtres humains.

Cette situation est indigne de la Tunisie post-révolution. Assurer un accueil décent aux immigrés subsahariens est un devoir dicté par la nouvelle constitution tunisienne qui consacre les droits de

¹ Ce phénomène s'est développé depuis la révolution avec l'instabilité politique dans le pays.

l'Homme. La Tunisie doit alors s'engager à protéger les droits de l'Homme fondamentaux de tous les travailleurs migrants² et à lutter sérieusement contre les migrations clandestines et l'emploi illégal de migrants³. En outre, il est aussi dans l'intérêt de la Tunisie de se conformer à la norme internationale en matière de migration puisqu'elle vient d'intégrer les communautés économiques régionales (CER) de l'Union Africaine (CEDEAO et COMESA)⁴, reconnaissant ainsi que son développement est lié à celui de l'Afrique subsaharienne.

La Tunisie et les pays africains doivent relever le même défi de mettre en œuvre un modèle de développement inclusif où la promotion de leurs échanges économiques et la mobilité de leurs ressources en compétences dans des conditions décentes devraient y être un levier de sa concrétisation. La société civile tunisienne montre la voie à suivre ; des entreprises tunisiennes pionnières, à titre individuel ou par le biais de leur organisation patronale «militent» pour le développement de la coopération économique avec l'Afrique. La centrale syndicale tunisienne des travailleurs (UGTT) coordonne depuis 2014 le «Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes» (RSMMS) pour la défense des droits des travailleurs migrants. L'association des étudiants et des stagiaires africains en Tunisie (AESAT) a de son côté joué un rôle central dans la mobilisation de la société civile tunisienne et des organisations non gouvernementales humanitaires autour des revendications des immigrés subsahariens.

La dynamique des principales composantes de la société civile tunisienne en faveur de l'accueil décent des Africains subsahariens a commencé à donner ses fruits. Des initiatives législatives du gouvernement sont adoptées pour lutter contre la traite des êtres humains, le racisme et la violence faite aux femmes. Une stratégie d'accueil décent des étudiants africains est également adoptée. Quels sont alors les défis à relever pour développer ce processus en vue de l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique migratoire équitable dans le contexte de l'intégration de la Tunisie dans une zone de libre-échange économique avec les pays africains subsahariens ?

Cette étude analyse la segmentation du marché du travail des migrants africains subsahariens et son impact sur leurs conditions de travail en Tunisie par référence aux normes internationales du travail, notamment les conventions n° 97 et n° 143 sur les travailleurs migrants, couvrant l'ensemble des domaines des droits des travailleurs migrants réguliers et irréguliers. Ensuite, elle identifie les défis à relever sur la base de ce diagnostic, puis elle présente des recommandations qui visent à faire de la Tunisie un pays respectueux des normes internationales et un acteur de la promotion de la migration équitable au sein des communautés économiques régionales du continent africain.

² Article 1^{er} de la convention n° 143 sur les travailleurs migrants de l'OIT.

³ Article 3 de la même convention.

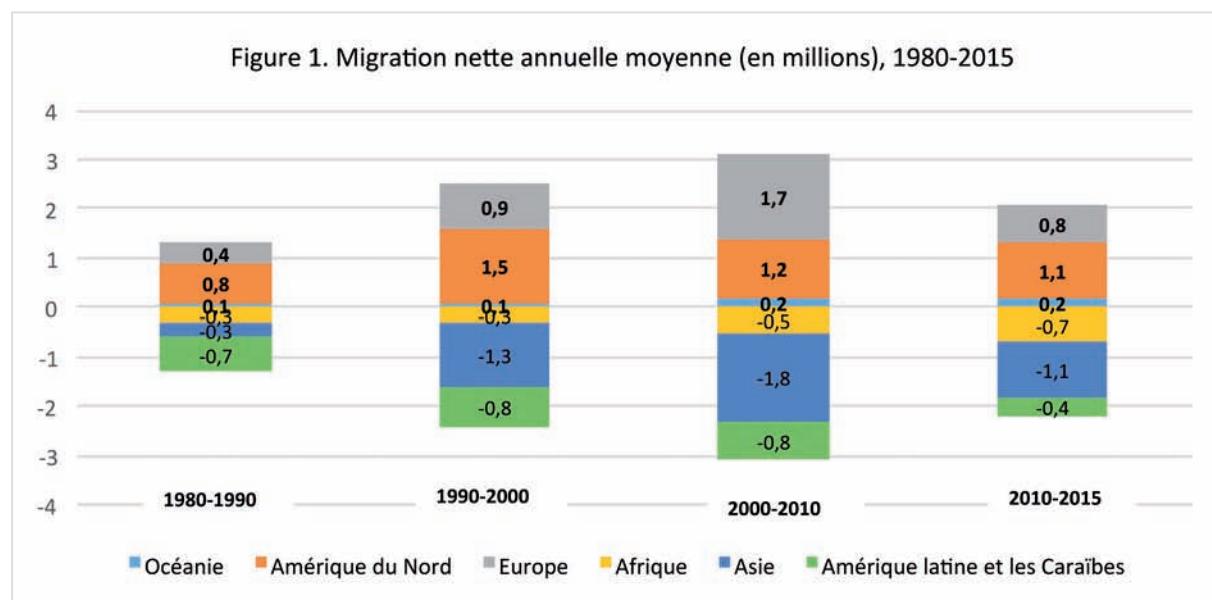
⁴ Communauté économique des États d'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), Marché commun de l'Afrique orientale et austral (COMESA).



Chapitre I. La Tunisie est sur la route de la migration subsaharienne

1. L'Afrique est expéditrice nette de migrants internationaux

Les estimations de migration des Nations Unies se réfèrent à la migration nette, qui est la différence entre le nombre d'immigrants et le nombre d'émigrants pour un pays ou un groupe de pays donné. Globalement, entre 1950 et 2015, les régions d'Europe, d'Amérique du Nord et d'Océanie étaient des récepteurs nets de migrants internationaux, tandis que l'Afrique, l'Asie, l'Amérique latine et les Caraïbes étaient des expéditeurs nets. Dans la décennie 2000-2010, les entrées nettes vers l'Europe, l'Amérique du Nord et l'Océanie combinées atteignent un niveau de 3,1 millions de migrants par an. Sur la période 2010-2015, ces entrées ont montré des signes de contraction, en particulier en Europe, tandis que les sorties nettes en provenance d'Asie et d'Amérique latine et des Caraïbes ont vu une diminution de leur ampleur (voir figure ci-dessous).



Source : United Nations, DESA, Population Division (2017). *World Population Prospects: The 2017 Revision*. New York: United Nations.

2. L'Europe est la principale destination des migrants africains par les routes transsahariennes

Les mouvements migratoires internationaux en Afrique sont devenus, ces dernières années, de plus en plus complexes et de plus en plus mixtes. Ces mouvements incluent des femmes, des hommes et des enfants qui quittent leur pays et s'efforcent de s'établir dans un autre pays **pour différentes raisons, utilisant parfois les mêmes modes de transports ont recours aux services des mêmes passeurs et sont par conséquent exposés aux mêmes dangers**. Alors que la majorité de ces personnes se déplacent pour recommencer une nouvelle vie, rejoindre des membres de leur famille ou étudier, d'autres sont contraintes de quitter leur pays en raison de craintes quant à leur protection, ce qui les

pousse à fuir leur foyer pour leur propre sécurité ou pour préserver leur intégrité, leur dignité et celle de leur famille.

Le changement climatique vient aujourd’hui s’ajouter aux facteurs de migration : un nombre grandissant d’individus quittent des territoires exposés aux dérèglements climatiques pour s’installer ailleurs dans leur pays ou dans des régions où ils pourront reconstruire leur vie. L’Afrique subsaharienne figure parmi les régions les plus exposées à ce phénomène. En effet, selon une étude de la Banque Mondiale (2018), d’ici 2050, si rien n’est fait, il y aura 86 millions de migrants climatiques internes, contre 40 et 17 millions respectivement pour l’Asie du Sud et l’Amérique latine.

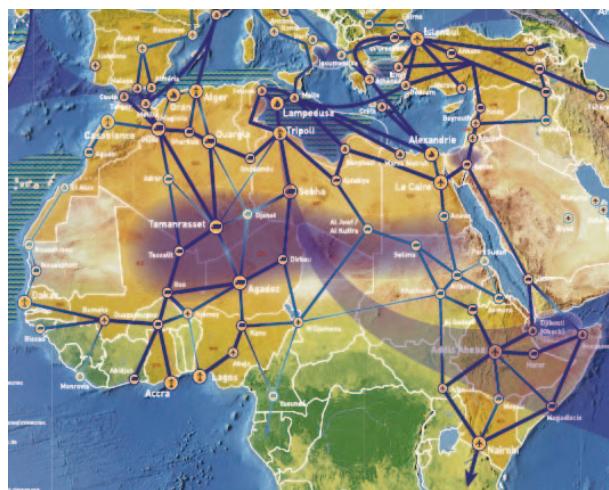
La région du Sahel est traversée par l’immigration clandestine africaine vers l’Europe. En dépit des mesures pour endiguer ce phénomène et des actions de coopération entreprises avec les gouvernements de la région, le Sahel continue d’être un lieu de passage obligé pour des milliers de migrants, et ce, en dépit des risques encourus. L’objectif principal des migrants est d’atteindre le sol européen. De ce fait, les pays de transit sont confrontés à une criminalité qui vit des filières d’immigration illégale et à un afflux de réfugiés lorsque les tentatives pour rejoindre l’Europe échouent.

La carte ci-dessous accorde une attention particulière aux mouvements de migration mixte depuis l’Afrique subsaharienne et le Moyen-Orient qui aboutissent dans la région méditerranéenne et en Europe. Elle visualise les routes clés de migration mixte qui sont caractérisées par des plateformes majeures et des points connus de passage irrégulier de frontières terrestres, maritimes et aériennes, ainsi que des zones de risque le long de ces routes.

En 2017, l’Organisation internationale pour les migrations recense plus de 186 768 migrants qui sont arrivés en Europe par les routes méditerranéennes. Environ 92% des migrants ont atteint les pays européens par la mer (172 362), et les 8% restants sont arrivés par diverses routes terrestres. L’Italie a accueilli la majorité des migrants et des demandeurs d’asile, avec un total de 119 369 personnes représentant 64% de la population totale enregistrée. Cependant, il s’agit du plus faible nombre d’arrivées enregistrées au cours des quatre dernières années en Italie, sous l’effet principalement des accords bilatéraux entre les autorités libyennes et italiennes (OIM, 2017).



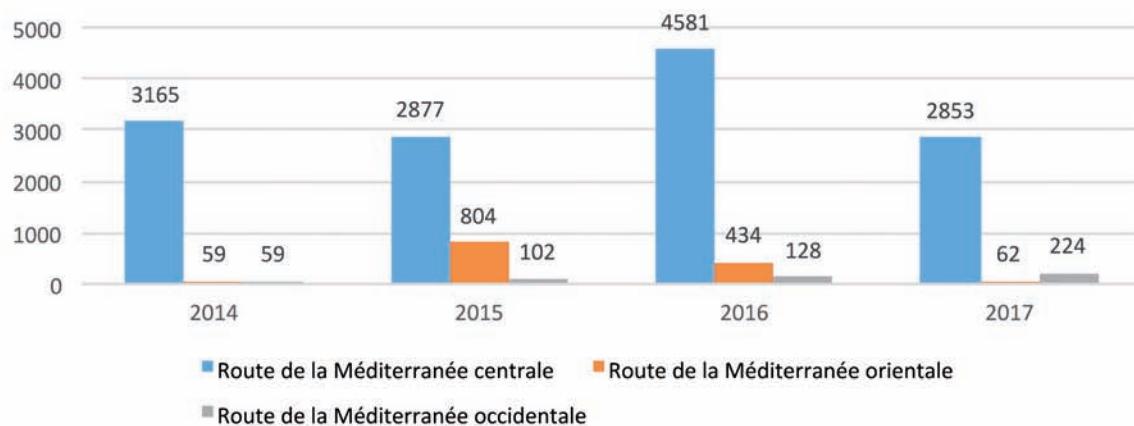
Figure 2. Dialogue sur la Migration de Transit en Méditerranée (MTM).
Carte de 2014 sur les routes de migration mixte



Source : http://www imap-migration.org/fileadmin/Editor/Visualisations/MTM/i-Map_poster_14.05_FRENCH_Screen_reduced.pdf

Entre 2014 et 2017, la route de la Méditerranée centrale est la plus meurtrière comparée à celles de la Méditerranée orientale ou occidentale. Le nombre de décès le plus élevé est atteint en 2016, soit 4581 personnes. Les routes transsahariennes sont aussi dangereuses que les routes maritimes qui conduisent à l'Europe, en dépit du manque de données sur ce problème⁵.

Figure 3. Evolution des décès par route maritime de migration 2014-2017



Source : Données de l'OIM <https://missingmigrants.iom.int/region/mediterranean>

3. La Tunisie est sur la route d'un flux migratoire africain fort probablement durable

Les données de suivi des flux par l'OIM indiquent que la Libye, la Tunisie et la Turquie étaient les principaux pays de départ des migrants vers l'Europe. Sur la route qui conduit à la Libye puis à la Tunisie, se trouvent trois villes stratégiques de transit de migrants subsahariens. Agadez, située au

⁵ Les cadavres de 92 migrants sont retrouvés dans le désert du Niger (Le Monde 30/10/2013).

https://www.lemonde.fr/afrique/article/2013/10/30/87-cadavres-de-migrants-nigeriens-retrouves-dans-le-desert-pres-de-l-algerie_3505703_3212.html

Nord du Niger, était le carrefour des caravanes qui reliaient l'Afrique du Nord et l'Afrique subsaharienne. Sebha est une ville de Libye située au milieu du désert libyen du Fezzan dans une oasis connue pour être un point d'arrêt des caravanes du Sahara, et enfin Tripoli qui est une ville de transit vers le Sud de la Tunisie. La crise libyenne favorise une relative porosité des frontières entre la Libye et la Tunisie, favorable à l'activité des réseaux d'appui à l'immigration subsaharienne.

Les projections démographiques de la population africaine à l'horizon 2050 pourraient amplifier la migration via les routes transsahariennes car il s'agit d'un phénomène durable dans un contexte où l'Afrique subsaharienne a des difficultés à relever le défi de mise en œuvre d'un modèle de développement inclusif dans la mesure où elle compte en 2013, 389 millions de personnes extrêmement pauvres, soit la moitié du nombre de personnes vivant dans l'extrême pauvreté (Banque mondiale, 2016, p. 6).

Actuellement, 77% de la population mondiale vivent en Asie, majoritairement en Inde et en Chine. Un examen des prévisions ventilées par région révèle que d'ici 2100, l'Afrique et l'Asie abriteront respectivement 4,4 et 4,8 milliards d'êtres humains et représenteront ensemble 83% de la population mondiale (voir tableau ci-dessous). Autrement dit, la part de la population mondiale non africaine ou non asiatique paraît réduite et relativement constante (Nations Unies, 2017).

Une grande partie de l'accroissement global de la population d'ici à 2050 devrait se produire dans les pays à forte fécondité, principalement en Afrique. La croissance démographique dans ce continent donnera à la population africaine une taille proche de celle de la population asiatique en 2100. Aussi, l'écart entre la taille de la population africaine et européenne serait considérable ce qui aurait de grandes conséquences sur le volume de la migration africaine vers l'Europe puisqu'il existe toujours d'importants mouvements de migrants entre les régions, originaires de pays à revenu faible ou intermédiaire vers des pays à revenu élevé.

Tableau 1 : Population du monde et des régions, 2017, 2030, 2050 et 2100, selon la projection des Nations Unies

Pays d'accueil	2017	2030	2050	2100
Monde	7 550	8 551	9 772	11 184
Asie	4 504	4 947	5 257	4 780
Afrique	1 256	1 704	2 528	4 468
Amérique latine et les Caraïbes	646	718	780	712
Amérique du Nord	361	395	435	499
Europe	742	739	716	653
Océanie	41	48	57	72

Source : Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, Division de la population (2017). Perspectives démographiques mondiales : la révision de 2017. New York : Nations Unies.



Chapitre II. Les conditions d'accès des migrants africains à l'emploi régulier en Tunisie

1. Les instruments de l'OIT sur les travailleurs migrants, normes de référence pour l'analyse du cadre juridique de l'emploi des étrangers en Tunisie

1.1. Personnes couvertes par les normes internationales sur les travailleurs migrants

Les instruments de l'OIT traitent avant tout **des travailleurs migrants** par opposition aux migrants en général. Toutefois, les dispositions de ces instruments ont pour but de protéger **les réfugiés et les personnes déplacées**, quand il s'agit de travailleurs employés hors de leur pays d'origine.

L'expression «**travailleur migrant**» désigne «une personne qui a émigré d'un pays vers un autre pays en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte ; elle inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant⁶». On retrouve la même définition à l'article 11, paragraphe 1^{er} de la convention n° 143, sur laquelle reposent les dispositions de la partie II de cet instrument. La migration aux fins d'emploi a des conséquences non seulement pour la personne concernée par la relation d'emploi mais aussi pour les membres de sa famille autorisés par la loi à accompagner la personne migrante. Les États doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour «faciliter le regroupement familial de tous les travailleurs migrants résidant légalement sur leur territoire⁷». Le terme «famille» désigne «le conjoint du travailleur migrant, ses enfants et ses père et mère»⁸.

1.2. Les migrants irréguliers sont protégés

Les instruments de l'OIT sur les travailleurs migrants se complètent pour protéger les migrants réguliers et irréguliers. Les dispositions de la convention n° 97, de la recommandation n° 86 et de la partie II de la convention n° 143 portent uniquement sur la protection des travailleurs migrants qui ont été «admis régulièrement» aux fins d'emploi. Autrement dit, les personnes qui sont entrées illégalement dans un pays ne sont pas couvertes par ces dispositions. Toutefois, **la partie I de la convention n° 143 et certaines dispositions de la recommandation n° 151 traitent expressément de la suppression des migrations clandestines et de la protection des migrants en situation irrégulière**.

En effet, l'article 1^{er} de cette convention dispose que tous les membres pour lesquels la présente convention est en vigueur s'engagent à protéger les droits de l'homme fondamentaux de «**tous les travailleurs migrants**», et l'article 3 dispose qu'il faut supprimer à la fois les migrations clandestines et l'emploi illégal de migrants (voir encadré ci-après).

⁶ Article 11, paragraphe 1^{er} de la convention n° 143.

⁷ Article 13 de la convention n° 143.

⁸ Article 13, paragraphe 2 de la convention n° 143.

Encadré 1. Convention n° 143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975

Partie I. Migrations dans des conditions abusives

Article 1

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à respecter les droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs migrants.

Article 2

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit s'attacher à déterminer systématiquement s'il existe des migrants illégalement employés sur son territoire et s'il existe, en provenance ou à destination de son territoire ou en transit par celui-ci, des migrations aux fins d'emploi dans lesquelles les migrants sont soumis au cours de leur voyage, à leur arrivée ou durant leur séjour et leur emploi à des conditions contrevenant aux instruments ou accords internationaux, multilatéraux ou bilatéraux, pertinents, ou à la législation nationale.

2. Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs doivent être pleinement consultées et avoir la possibilité de fournir leurs propres informations à ce sujet.

Article 3

Tout Membre doit prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, qu'elles relèvent de sa compétence propre ou qu'elles appellent une collaboration avec d'autres Membres :

- (a) pour supprimer les migrations clandestines et l'emploi illégal de migrants ;
- (b) à l'encontre des organisateurs de mouvements illicites ou clandestins de migrants aux fins d'emploi, en provenance ou à destination de son territoire, ou en transit par celui-ci, et à l'encontre de ceux qui emploient des travailleurs ayant immigré dans des conditions illégales, afin de prévenir et d'éliminer les abus visés à l'article 2 de la présente convention.

1.3. Les conventions s'appliquent à la migration organisée et à la migration spontanée

Les instruments de l'OIT s'appliquent aux travailleurs qui ont immigré dans un pays en vue de s'y installer de façon permanente et ceux qui ont immigré pour un emploi de courte durée ou même pour un travail saisonnier. Autrement dit, **aucune distinction ne peut être faite entre les travailleurs migrants qui comptent s'installer dans le pays de façon permanente et les travailleurs migrants qui n'ont pas l'intention de séjourner très longtemps dans le pays d'emploi**, par exemple les travailleurs saisonniers. Toutefois, certaines dispositions portent uniquement sur les travailleurs migrants et les membres de leur famille qui résident à titre permanent dans le pays d'emploi, en particulier celles de l'article 8 de la convention n° 97, dont le but est d'empêcher qu'un travailleur migrant qui a été admis à titre permanent (et les membres de sa famille) puisse être expulsé du pays d'emploi au simple motif que ce travailleur est dans l'incapacité de travailler.



1.4. La règle de réciprocité ne s'applique pas aux dispositions des conventions

Il convient de relever que la règle de la réciprocité ne s'applique ni aux dispositions de la convention n° 97 ni à celles de la convention n° 143. Autrement dit, **les dispositions de ces instruments s'appliquent à un travailleur migrant dans le pays d'accueil, même s'il est originaire d'un pays qui ne les a pas ratifiés ou qui ne garantit pas l'égalité de traitement à ses citoyens.**

1.5. Les catégories de travailleurs auxquelles ne s'appliquent pas les conventions

Les conventions et recommandations de l'OIT mentionnent expressément **les catégories de travailleurs auxquelles leurs dispositions ne s'appliquent pas**. Par exemple, au paragraphe 2 de son article 11, la convention n° 97 dispose qu'elle ne s'applique pas :

- a) «aux travailleurs frontaliers ;
- b) à l'entrée, pour une courte période, de personnes exerçant une profession libérale et d'artistes ; et
- c) aux gens de mer».

Ces trois catégories sont également exclues du champ d'application de la recommandation n° 86 et de la convention n° 143.

Le paragraphe 2 de l'article 11 de la convention n° 143 dispose, en outre, qu'elle ne s'applique pas :

- «d) aux personnes venues spécialement à des fins de formation ou d'éducation ; et
- e) aux personnes employées par des organisations ou des entreprises œuvrant dans le territoire d'un pays, qui ont été admises temporairement dans ce pays, à la demande de leur employeur, pour remplir des fonctions ou des tâches spécifiques, pour une période limitée et déterminée et qui sont tenues de quitter ce pays lorsque ces fonctions ou ces tâches ont été accomplies».

Il convient de relever que l'exclusion du champ d'application de ces deux dernières catégories de travailleurs migrants n'est valable que pour la partie II de la convention n° 143. **La partie I qui porte sur les migrations dans des conditions abusives ne permet en effet l'exclusion explicite d'aucune catégorie de travailleurs migrants.**

Aux catégories susmentionnées, **il convient d'ajouter les travailleurs migrants travaillant pour leur propre compte**, qui sont exclus par définition du champ d'application des normes internationales du travail⁹.

⁹ C'est une lacune de la norme internationale du travail car l'exclusion des indépendants ne se justifie pas dans un contexte où des travailleurs migrants, en situation irrégulière ou pas, exercent ce type d'emploi.

Encadré 2. Convention n° 143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975

Partie II. Egalité de chances et de traitement

Article 11

1. Aux fins de l'application de la présente partie de la convention, le terme travailleur migrant désigne une personne qui émigre ou a émigré d'un pays vers un autre pays en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte ; il inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant.
2. La présente partie ne s'applique pas :
 - (a) aux travailleurs frontaliers ;
 - (b) aux artistes et aux personnes exerçant une profession libérale qui sont entrés dans le pays pour une courte période ;
 - (c) aux gens de mer ;
 - (d) aux personnes venues spécialement à des fins de formation ou d'éducation ;
 - (e) aux personnes employées par des organisations ou des entreprises œuvrant dans le territoire d'un pays, qui ont été admises temporairement dans ce pays, à la demande de leur employeur, pour remplir des fonctions ou des tâches spécifiques, pour une période limitée et déterminée et qui sont tenues de quitter ce pays lorsque ces fonctions ou ces tâches ont été accomplies.

1.6. Les conventions s'appliquent à la migration organisée et à la migration spontanée

En principe, les dispositions des instruments de l'OIT s'appliquent à la fois aux migrations spontanées et aux migrations organisées. Elles couvrent donc à la fois les travailleurs recrutés en vertu d'arrangements de nature privée ou intervenus sous contrôle gouvernemental et les travailleurs qui émigrent en dehors de tels arrangements afin de trouver un emploi. Toutefois, certaines dispositions, notamment les annexes I et II de la convention n° 97, ne concernent que les travailleurs qui ont reçu une offre concrète d'emploi avant d'entrer dans le pays d'immigration.

Les instruments s'appliquent sans discrimination à toutes les catégories de travailleurs, à l'exception de celles qu'ils excluent expressément de leur champ d'application et qui sont énumérées plus haut.

2. Ratification tunisienne des instruments pertinents de l'OIT

2.1. Faible taux de ratification des instruments sur les travailleurs migrants dans le contexte d'une mondialisation injuste

Selon toutes les prévisions, le phénomène des migrations internationales est amené à se développer encore et il est inacceptable que des millions de travailleurs restent en dehors de toute protection internationale. Or, aucune des deux conventions sur les travailleurs migrants n'a obtenu un grand nombre de ratifications. 49 pays pour la convention (n° 97) et seulement 23 pour la convention



(n° 143)¹⁰. La Tunisie fait partie des pays qui n'ont pas ratifié ces deux conventions sur les travailleurs migrants.

Encadré 3. Instruments pertinents de l'OIT sur les travailleurs migrants

Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949

Elle demande aux États qui l'ont ratifiée de faciliter les migrations internationales en faveur de l'emploi en s'assurant qu'il existe un service gratuit approprié chargé d'aider les travailleurs migrants et de leur fournir des informations exactes et en prenant les mesures qui s'imposent contre la propagande trompeuse concernant l'émigration et l'immigration. La convention contient également des dispositions prévoyant une protection médicale suffisante des travailleurs migrants et le transfert des gains et de l'épargne. Les États doivent accorder aux immigrants qui se trouvent légalement sur leur territoire un traitement qui n'est pas moins favorable que celui qu'ils accordent à leurs ressortissants dans un certain nombre de domaines tels que les conditions d'emploi, la liberté syndicale et la sécurité sociale.

Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975

Elle prévoit des mesures pour lutter contre l'émigration clandestine et l'emploi illégal, et par ailleurs, demande que tout État qui l'a ratifiée s'engage à respecter les droits fondamentaux de tous les travailleurs migrants. La convention élargit également la portée de l'égalité de traitement entre les travailleurs migrants résidant légalement dans un pays et les travailleurs nationaux au-delà des dispositions de la convention de 1949 de façon à garantir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, de sécurité sociale, de droits syndicaux et culturels, et de libertés individuelles et collectives, aux personnes qui, en tant que travailleurs migrants ou en tant que membres de la famille, se trouvent légalement sur le territoire de l'État l'ayant ratifiée. Elle demande également aux États qui l'ont ratifiée de faciliter le regroupement familial des travailleurs migrants résidant légalement sur leur territoire.

Source : OIT, Normes internationales sur les travailleurs migrants

Dans un contexte de mondialisation, les grands principes inscrits dans ces instruments demeurent toujours valables : maîtrise des flux migratoires, coopération entre États, protection des migrants pour l'emploi et égalité des conditions de travail entre les nationaux et les migrants. Les valeurs défendues par ces grands principes ne sont pas encore suffisamment partagées à l'échelle internationale, ce qui explique le faible taux de ratification des conventions internationales sur les travailleurs migrants.

La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable est un texte essentiel qui réaffirme avec force les valeurs de l'Organisation internationale du travail, le rôle déterminant qu'elle

¹⁰ Cf. Ratifications de la Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949.

www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312242

Ratifications de C143 - Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975.

www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312288

Situation du 09/09/2018.

joue en faveur du progrès et de la justice sociale. La Déclaration promeut le travail décent par le biais d'une approche coordonnée visant à réaliser quatre objectifs stratégiques : l'emploi, la protection sociale, le dialogue social et les principes et droits fondamentaux au travail (OIT, 2008).

2.2. Autres instruments de l'OIT, normes de référence pour l'analyse de la situation des travailleurs migrants

Les normes internationales du travail se sont développées pour constituer un système global d'instruments relatifs au travail et à la politique sociale. Les instruments suivants, bien que n'étant pas spécifiques aux travailleurs migrants, contiennent des dispositions auxquelles fait référence notre analyse de la situation des immigrés africains en Tunisie. Il s'agit notamment des conventions suivantes qui sont toutes ratifiées par la Tunisie, sauf la convention sur les méthodes de fixation des salaires minima¹¹.

- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 ; ratifiée le 17 décembre 1962.
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 ; ratifiée le 12 janvier 1959.
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ; ratifiée le 18 juin 1957.
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ; ratifiée le 15 mai 1957.
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 ; ratifiée le 11 octobre 1968.
- Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928 ; non ratifiée.
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ; ratifiée le 14 septembre 1959.
- Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925. Convention concernant l'égalité de traitement des travailleurs étrangers et nationaux en matière de réparation des accidents du travail, ratifiée le 12 juin 1956.
- Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962. Convention concernant l'égalité de traitement des nationaux et non-nationaux en matière de sécurité sociale, ratifiée le 20 sept. 1965.
- Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 ; ratifiée le 15 mai 1957.
- Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948 ; ratifiée le 11 octobre 1968.

¹¹ Toutefois, en application de la norme nationale du travail (article 134 du Code du travail, modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996), le salaire minimum garanti est fixé par décret, après consultation des organisations syndicales les plus représentatives des travailleurs et des employeurs.



3. Définitions du terme «recrutement» et documents remis aux migrants selon les normes de l’OIT

Selon la définition donnée à l'article 2 a) de l'annexe I à la convention n° 97 de l'OIT, le terme «recrutement» désigne :

- «i) l'engagement d'une personne se trouvant dans un territoire, pour le compte d'un employeur se trouvant dans un autre territoire», ou
- «ii) le fait de s'obliger, vis-à-vis d'une personne se trouvant dans un territoire, à lui assurer un emploi dans un autre territoire, ainsi que l'adoption de mesures relatives aux opérations visées sous i) et ii), y compris la recherche et la sélection des émigrants, ainsi que leur mise en route».

Selon cette définition, le recrutement vise non seulement l'engagement direct par l'employeur ou son représentant, mais aussi les opérations effectuées par un intermédiaire, notamment les organismes de recrutement publics et privés. La définition s'étend aux situations dans lesquelles un emploi déterminé est offert à un candidat à l'émigration et à celles où un agent de recrutement entreprend de trouver un emploi pour le migrant. La définition recouvre également les opérations qui accompagnent la procédure de recrutement, en particulier les opérations de sélection. La notion de recrutement est donc très large.

La convention n° 97 axée sur le processus de recrutement indique les documents qui doivent être remis aux migrants avant leur départ du pays d'origine. Ces documents ont pour objet de donner à celui-ci des informations suffisantes sur les conditions de vie et de travail dans le pays d'emploi. Il s'agit, principalement, du contrat de travail (art. 5, paragr. 1 a) et b), de l'annexe I et art. 6, paragr. 1 a) et b), de l'annexe II), ainsi que d'un document écrit contenant des informations sur «les conditions générales de vie et de travail auxquelles il sera soumis dans le territoire d'immigration» (art. 5, paragr. 1 c), de l'annexe I et art. 6, paragr. 1 a), de l'annexe II) et, lorsqu'un contrat n'est pas remis avant l'arrivée dans le pays d'accueil, d'un document écrit le concernant individuellement, ou concernant le groupe dont il fait partie, spécifiant «la catégorie professionnelle dans laquelle il est engagé et les autres conditions de travail, notamment la rémunération minimum qui lui est garantie» (art. 5, paragr. 2, de l'annexe I et art. 6, paragr. 2, de l'annexe II).

Il convient de noter que ces dispositions ne sont applicables qu'aux Etats qui ont «institué un système de contrôle sur les contrats de travail conclus entre un employeur, ou une personne agissant en son nom, et un travailleur migrant» (art. 5, paragr. 1, de l'annexe I et art. 6, paragr. 1, de l'annexe II), comme c'est le cas pour la Tunisie. Lorsqu'il n'y a pas de système de contrôle des contrats de travail, ces obligations doivent s'appliquer à tous les travailleurs réguliers.

La convention autorise, à son article 14, certaines restrictions au principe d'égalité de traitement en matière d'accès à l'emploi. Les Etats sont autorisés à restreindre temporairement le libre choix de l'emploi pendant une période prescrite ne devant pas dépasser deux ans (article 14 a). D'autres dispositions, de nature spécifique, permettent de restreindre d'une manière permanente l'accès à des catégories limitées d'emplois et de fonctions dans l'intérêt de l'Etat (article 14 c).

4. Le contrat-type de travail ne protège pas toutes les catégories de migrants

4.1. La forme écrite du contrat de travail est exigée par le code du travail

L'article 258-2 du code du travail tunisien prévoit que l'étranger qui désire exercer un travail salarié en Tunisie doit être muni d'un contrat de travail **dont la forme est écrite**. Etant donné que la durée du contrat est nécessairement déterminée (art. 258-2, al. 2, C.T.), il doit être écrit tel qu'exigé par le code du travail pour ce type de contrat¹². Aussi, la forme écrite se justifie par le fait que «ce contrat et son renouvellement doivent être visés par le Ministère chargé de l'emploi» (art. 258-2, al.3, C.T.).

De ce fait, un système de contrôle des contrats est mis en place dans ce ministère qui assure la gestion du marché du travail de la main-d'œuvre étrangère selon une logique de restriction de l'accès à l'emploi en Tunisie, via l'autorisation du travail exigée à la fois par la législation relative à la condition des étrangers en Tunisie et la législation du travail. En effet, l'article 8 de la loi du 8 mars 1968 relative à la condition des étrangers en Tunisie stipule «qu'il est interdit à tout étranger d'exercer une profession ou d'avoir une activité rémunérée en Tunisie s'il n'est pas autorisé...». En vertu des alinéas 1 et 3 de l'article 258-2 du code du travail, l'autorisation du travail prend la forme d'un visa apposé sur les titres de travail et de séjour de l'étranger¹³.

4.2. Le contrat-type de travail, moyen de protéger le travailleur migrant

L'article 5, paragraphe 1 b), de l'annexe I et l'article 6, paragraphe 1 b), de l'annexe II à la convention n° 97 stipulent que les contrats de travail doivent contenir «des dispositions indiquant les conditions de travail et, notamment, la rémunération offerte au migrant».

À cet égard, un contrat-type est élaboré par le ministère chargé de l'emploi «Contrat de travail pour travailleurs étrangers»¹⁴ dont l'objectif est de garantir aux migrants, qui connaissent peut-être mal les normes et les conditions d'emploi en Tunisie, une protection de base contre les abus et l'exploitation.

Le «contrat de travail pour les travailleurs étrangers» contient des informations sur l'identité des parties, l'indication de la nature de l'emploi, la date d'engagement, la durée et le lieu d'exécution du contrat, le montant et le mode de paiement du salaire, la durée, le lieu du travail et les congés tels que prévus par la législation et la réglementation appliquées dans l'entreprise. D'autres informations portent sur les dispositions du code du travail relatives à l'emploi des étrangers et à l'interdiction de la discrimination en matière de salaire. L'article 3 du contrat-type de travail stipule en effet que «le salaire servi au travailleur ne peut en aucun cas être inférieur à celui octroyé à un travailleur tunisien de même catégorie».

Le ministère de la Formation professionnelle et de l'emploi fournit le contrat-type de travail aux catégories suivantes :

- Les étrangers à recruter pour inexistence d'homologue tunisien dans la spécialité demandée.

¹² Article 6-4 paragraphe 2.

¹³ «Tout étranger qui veut exercer en Tunisie un travail salarié de quelque nature qu'il soit doit être muni d'un contrat de travail et d'une carte de séjour portant la mention autorisé à exercer un travail salarié en Tunisie» (art.258-2 al.1).

«Ce contrat et son renouvellement doivent être visés par le ministre chargé de l'emploi» (art.258-2 al.3).

¹⁴ Voir le modèle de contrat de travail élaboré par le ministère de la formation professionnelle et de l'emploi.



- Les titulaires de contrat de travail parmi les conjoints des Tunisiens.
- Les agents d'encadrement et de maîtrise de nationalité étrangère exerçant dans les sociétés éligibles aux dispositions de l'article 6 de la loi n° 2016-71 du 30 septembre 2016 portant loi de l'investissement.
- Les agents d'encadrement et de maîtrise de nationalité étrangère dans les domaines d'exploitation objet de l'article 75 paragraphes 1 et 2 du code minier.
- Les agents d'encadrement et de maîtrise de nationalité étrangère exerçant dans le domaine d'exploitation objet de l'article 62-2 du code des hydrocarbures.
- Les agents de nationalité étrangère détachés des entreprises mères ou dans le cadre de projets de partenariat ou de coopération entre des sociétés tunisiennes et d'autres entreprises étrangères.
- Les agents de nationalité étrangère détachés auprès des succursales des entreprises mères titulaires de(s) marché(s) en Tunisie.
- Les agents de nationalité étrangère détachés auprès des succursales des entreprises mères qui participent dans le cadre de sous-traitance à l'exécution de(s) marché(s) en Tunisie.
- Les jeunes professionnels Français dans le cadre de l'accord franco-tunisien relatif aux échanges de jeunes professionnels.
- Les Jeunes Professionnels Suisse.
- Les jeunes Français détachés dans le cadre des Volontaires Internationaux aux entreprises.
- Les agents de nationalité étrangère exerçant dans le champ sportif et artistique.
- Les agents de nationalité étrangère exerçant dans les hôtels y compris les animateurs et les représentants des agences de voyages.
- Les cas sociaux : de mère tunisienne ou de père tunisien.
- Les associés et les actionnaires.

4.3. Augmentation de la part des migrants dont le contrat de travail n'est pas soumis au contrôle de l'administration

Le contrat de travail des catégories suivantes de travailleurs étrangers n'est pas soumis au visa des services de la main-d'œuvre étrangère :

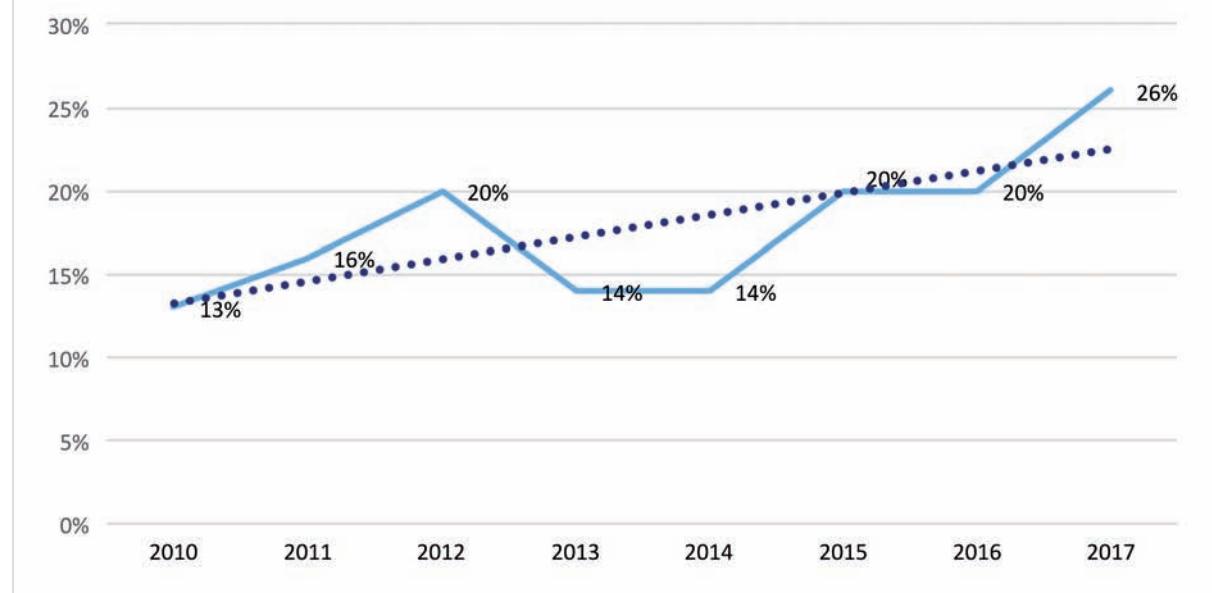
- Les étrangers ayant la qualité d'employeur (gérant, cogérant ou directeur fondé de pouvoir pour les Sociétés à responsabilité limitée ; le Directeur Général ou le Président du Conseil de l'entreprise pour les Sociétés anonymes), et ce, conformément aux dispositions de l'article 258 du code du travail promulgué par la loi n° 66-27 du 30/04/1966.
- Les agents d'encadrement et de maîtrise de nationalité étrangère dans la limite de 30% du nombre total de ses cadres jusqu'à la fin de la 3^{ème} année à compter de la date de constitution juridique de l'entreprise ou de la date d'entrée en activité effective au choix de l'entreprise. Ce taux doit être

ramené à 10% à partir de la 4^{ème} année à compter de ladite date. Et dans tous les cas, l'entreprise peut recruter quatre cadres de nationalité étrangère et ce conformément aux dispositions de l'article 6 de la Loi n° 2016-71 du 30 septembre 2016, portant loi de l'investissement (entrée en vigueur le premier avril 2017).

- Les agents d'encadrement et de maîtrise de nationalité étrangère dans les domaines de prospection, de recherche et d'exploration objet de l'article 107 du code minier promulgué par la loi n° 2003-30 du 28/04/2003.
- Les agents d'encadrement et de maîtrise de nationalité étrangère dans les domaines de prospection et de recherche objet de l'article 124 du code des hydrocarbures promulgué par la loi n° 1999-93 du 17/08/1999.
- Les cadres étrangers exerçant dans des Associations et des Organisations non Gouvernementales à but non lucratif.
- Les coopérants techniques affectés dans des projets ou programmes financés par des Etats ou des organismes étrangers en collaboration avec la Tunisie.
- Les ressortissants marocains.

Ces travailleurs reçoivent une attestation de non-soumission au visa du contrat de travail. Leur part parmi les travailleurs subsahariens a doublé entre 2010 et 2017. Elle est passée de 13% à 26% au cours de cette période (voir figure ci-dessous).

Figure 4. Part des travailleurs subsahariens réguliers dont le contrat de travail n'est pas contrôlé 2010-2017 (en %)



Source : MFPE, Tableaux statistiques sur la situation annuelle des travailleurs étrangers réguliers. Calcul de l'auteur.



4.4. L'autorisation du travail interdit la mobilité professionnelle et géographique du travailleur migrant

L'article 14 a) de la convention n° 143 établit une distinction entre les restrictions au libre choix de l'emploi qui peuvent être autorisées pendant une certaine période et **le droit à la mobilité géographique qui doit être assuré quelle que soit la durée du séjour ou de l'emploi**¹⁵.

Les restrictions au libre choix de l'emploi sont directes lorsque des permis de travail sont délivrés aux étrangers, dans une entreprise ou pour un employeur déterminé, voire pour une zone géographique déterminée, comme c'est le cas en Tunisie. En effet, selon l'article 259 du code du travail, **l'étranger est contraint de travailler uniquement dans le gouvernorat et la profession indiqués dans son contrat de travail**¹⁶.

Ces dispositions contreviennent au principe de l'égalité de traitement entre travailleurs étrangers et nationaux. Il s'agit d'une violation dans la loi tunisienne des droits des travailleurs. L'article 14 a) de la convention n° 143 stipule que tout membre peut «subordonner le libre choix de l'emploi, tout en assurant le droit à la mobilité géographique, à la condition que le travailleur migrant ait résidé légalement dans le pays aux fins d'emploi pendant une période prescrite ne devant pas dépasser deux années ou, si la législation exige un contrat d'une durée déterminée inférieure à deux années, que le premier contrat de travail soit venu à échéance». **Autrement dit, la mobilité géographique des travailleurs migrants légalement admis sur le territoire doit leur être reconnue dans les mêmes conditions que les nationaux dès le début de leur séjour.**

¹⁵ L'article 14 a) de la convention n° 143 prévoit que tout Membre peut « subordonner le libre choix de l'emploi, tout en assurant le droit à la mobilité géographique, à la condition que le travailleur migrant ait résidé légalement dans le pays aux fins d'emploi pendant une période prescrite ne devant pas dépasser deux années ou, si la législation exige un contrat d'une durée déterminée inférieure à deux années, que le premier contrat de travail soit venu à échéance».

¹⁶ Article 259 du CT : «Aucun employeur ne peut recruter ou conserver à son service un travailleur étranger non muni des pièces prévues à l'article 258-2 du présent code. Il ne peut également recruter ou conserver à son service un travailleur étranger dans une profession ou un gouvernorat non indiqués dans le contrat de travail» (modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Chapitre III. Le marché du travail régulier est ouvert au compte-gouttes aux Africains subsahariens

La direction générale de la main-d'œuvre étrangère et de l'émigration (DGMEE) du Ministère de la formation professionnelle et de l'emploi (MFPE) dispose d'une base de données sur tous les travailleurs étrangers en situation régulière. Cette source est pertinente pour analyser le poids relatif des travailleurs subsahariens réguliers dans l'emploi total des étrangers bénéficiaires d'une autorisation de travail et les caractéristiques de leurs emplois. La gestion de l'offre et de la demande du travail des subsahariens est assurée par les services de cette direction générale sur la base des règles juridiques du régime de l'emploi des étrangers.

1. Fermeture institutionnelle du marché du travail régulier aux Africains subsahariens

1.1. L'autorisation de travail est subordonnée à la situation du marché de travail

L'autorisation du contrat de travail intervenant dans le cadre du régime de droit commun est conditionnée par l'opposabilité du marché de l'emploi, c'est-à-dire que l'administration peut lui refuser l'autorisation de travailler, si elle estime que le niveau de chômage est trop important dans la spécialité du migrant. L'article 258-2 du code du travail stipule que : «le recrutement d'étrangers ne peut être effectué lorsqu'il existe des compétences tunisiennes dans les spécialités concernées par le recrutement». Parmi les pièces à fournir par l'employeur d'un travailleur étranger, figure «**l'attestation d'inexistence d'un candidat tunisien de même qualification professionnelle**» fournie par le bureau public de l'emploi.

L'article 260 du code du travail met en place un régime de contingentement de main d'œuvre étrangère et permet de délimiter, par des décrets, le pourcentage d'étrangers susceptibles d'être employés par territoire ou par branche d'activité. Un régime dérogatoire est institué pour favoriser l'investissement direct étranger. L'article 6, alinéa 3 de la loi n° 2016-71 du 30 septembre 2016 portant loi de l'investissement énonce que les procédures de recrutement de cadres étrangers sont soumises aux dispositions du code du travail à l'exception des paragraphes 2, 3, 4, et 5 de son article 258-2. De ce fait, le recrutement de cadres étrangers n'est pas soumis aux conditions générales d'accès des étrangers à l'emploi, à savoir la durée du contrat de travail, le visa du contrat de travail et le principe de priorité de la main-d'œuvre nationale.

Les bénéficiaires du régime dérogatoire reçoivent une «**attestation de non-soumission au contrat de travail**». Elle est fournie aux catégories précitées (chapitre II, paragraphe 4.3).



Encadré 4. Article 258-2 et article 260 du Code du travail

Article 258-2 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996)

Tout étranger, qui veut exercer en Tunisie un travail salarié de quelque nature qu'il soit, doit être muni d'un contrat de travail et d'une carte de séjour portant la mention «autorisé à exercer un travail salarié en Tunisie».

Le contrat de travail est conclu pour une durée n'excédant pas une année renouvelable une seule fois. Toutefois, le contrat de travail peut être renouvelé plus d'une fois lorsqu'il s'agit d'emploi d'étrangers dans leurs entreprises exerçant en Tunisie dans le cadre de la réalisation de projets de développement agréés par les autorités compétentes.

Ce contrat et son renouvellement doivent être visés par le ministre chargé de l'emploi.

Le modèle de ce contrat et les conditions de sa délivrance et de son renouvellement sont fixés par Arrêté du Ministre chargé de l'Emploi.

Le recrutement d'étrangers ne peut être effectué lorsqu'il existe des compétences tunisiennes dans les spécialités concernées par le recrutement.

Article 260

Des décrets d'application, pris sur proposition du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales, après avis du Secrétaire d'Etat aux Affaires Etrangères, peuvent édicter des régimes spéciaux, en matière d'utilisation de la main d'œuvre étrangère. Ils peuvent prévoir notamment, pour tout ou partie du territoire, pour certaines catégories professionnelles, certaines activités dans leur ensemble ou pour certaines entreprises déterminées, le pourcentage de main-d'œuvre étrangère susceptible d'être employée ainsi que les délais impartis aux employeurs pour régulariser leur situation.

1.2. La mise en œuvre du principe d'opposabilité du marché de l'emploi ignore la pénurie des qualifications à laquelle sont confrontées les entreprises

Les entreprises tunisiennes ont des difficultés à recruter certaines catégories de qualifications en dépit du taux de chômage élevé (environ un taux moyen de 15%). L'enquête du BIT auprès d'un échantillon représentatif des entreprises privées de taille supérieure à six emplois identifie les caractéristiques des offres d'emploi «difficiles à pourvoir» selon la déclaration des employeurs. Il s'agit des «professions intermédiaires», «des employés administratifs», des «agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche», des «artisans et ouvriers des métiers du type artisanal» et des «conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage». Ces offres représentent 80% du total des «offres difficiles à pourvoir» (voir tableau ci-après). Seulement 9% des offres d'emploi non satisfaites concernent le niveau supérieur de la pyramide des qualifications alors que la majorité des autorisations de travail accordées aux travailleurs migrants subsahariens concernent ce niveau de qualification¹⁷.

¹⁷ Voir paragraphe 2-2 de ce chapitre.

Tableau 2. Distribution des «offres d'emploi difficiles à pourvoir» selon la nomenclature nationale des professions (NNP)

Grand groupe de la NNP	%
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	41
Professions intermédiaires	14
Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	11
Ouvriers et employés non qualifiés	11
Employés administratifs	10
Professions intellectuelles et scientifiques	8
Autres	3
Total	100 (24193)

Source : BIT. Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Tunisie : résultats de l'enquête auprès des entreprises. Genève : BIT, 2015, p. 75.

Deux raisons sont évoquées par les employeurs : il s'agit d'abord de la rareté des profils demandés par les entreprises, c'est-à-dire le fait «qu'il y a eu peu ou pas de candidats qui ont postulé pour le poste vacant» dans les groupes de professions mentionnés plus haut. La seconde raison est l'insuffisance de la qualité de la qualification de la main-d'œuvre disponible sur le marché du travail. **La première raison est mise en avant en moyenne par 39% des entreprises. La part des entreprises qui évoque ce problème atteint 95% lorsqu'il s'agit de la pénurie des «ouvriers et employés non qualifiés»** (voir tableau ci-dessous). Certains employeurs font recours aux travailleurs migrants irréguliers pour satisfaire leurs besoins dans le cadre du marché de travail informel¹⁸.

Tableau 3. Raison principale pour laquelle le poste a été difficile à pourvoir (en %)

Grand groupe de la nomenclature nationale de profession	Peu ou pas de candidats pour le poste vacant	Qualité insuffisante	Total
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	32,6	67,4	100
Professions intermédiaires	34,5	65,5	100
Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	40,2	59,8	100
Ouvriers et employés non qualifiés	95,1	4,9	100
Employés administratifs	5,9	94,1	100
Professions intellectuelles et scientifiques	38,6	61,4	100
Moyenne	38,7	61,3	100

Source : BIT. Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Tunisie : résultats de l'enquête auprès des entreprises. Genève : 2015, p. 76.

¹⁸ Nous développons dans le chapitre V l'analyse du marché du travail informel des migrants africains.



1.3. Les dysfonctionnements des services publics de l'emploi (SPE) constituent un obstacle à l'application juste du principe d'opposabilité du marché de l'emploi

L'Agence Nationale de l'Emploi et le Travail Indépendant - ANETI assure le service public de l'emploi à travers un réseau national de 82 bureaux de l'emploi et de six espaces entreprendre. Ses missions couvrent tous les aspects de l'intermédiation sur le marché de l'emploi. Le bon fonctionnement du marché du travail est une condition nécessaire pour la compétitivité des entreprises, la croissance économique et la cohésion sociale.

Dans un contexte où le code du travail a supprimé les bureaux privés de l'emploi depuis sa promulgation en 1966¹⁹, le dysfonctionnement des services publics d'emploi est devenu un obstacle à la satisfaction des besoins en compétences des entreprises par le recours à la main-d'œuvre étrangère. Un cadre juridique a été promulgué en 2010 et 2011 pour limiter la mission des opérateurs privés à des activités de placement de la main-d'œuvre tunisienne **seulement à l'étranger** sur autorisation du ministère de la formation professionnelle et de l'emploi²⁰.

En fait, certains opérateurs privés prennent de plus en plus de place dans l'intermédiation sur le marché de l'emploi local en prenant le statut d'entreprises de sous-traitance régies par les articles 28, 29 et 30 du code du travail ou d'entreprises de travail temporaire que le code du travail ne réglemente pas mais n'interdit pas non plus. **Mais, les services de la main-d'œuvre étrangère du ministère de l'emploi identifient les métiers en tension sur le marché du travail local en se référant seulement à l'attestation accordée par les bureaux publics d'emploi**²¹.

L'expérience internationale montre que, **sous certaines conditions**, la coopération entre les SPE et les opérateurs privés peut être un moyen de rénovation du rôle régulateur de l'Etat sur le marché du travail. Cela suppose **une bonne définition des prestations à externaliser, une capacité de pilotage et de réception des prestations, un mode de rémunération transparent et favorisant l'efficacité et l'équité de ces prestations** (Halleb, A. et Ben Sedrine, S., 2009). Il s'agit donc de mettre en œuvre **la réforme profonde du modèle d'organisation et de gestion des services publics** et du code du travail.

Aujourd'hui, faute de mise en œuvre de cette réforme, l'intermédiation des services publics de l'emploi ne garantit pas la rencontre entre l'offre et la demande de l'emploi. De ce fait, l'application du principe d'opposabilité du marché de l'emploi est inefficace et injuste à l'égard des travailleurs migrants puisque les bureaux d'emploi ignorent l'existence d'une demande de cette main-d'œuvre dans certains secteurs économiques.

¹⁹ L'article 285 du code du travail stipule que «les bureaux de placement privés, payants ou gratuits, sont supprimés».

²⁰ Décret n° 2010-2948 du 9 novembre 2010, fixant les conditions, les modalités et les procédures d'octroi de l'autorisation d'exercice par les établissements privés d'activités de placement à l'étranger (JORT n° 91 du 12 novembre 2010).

Décret n° 2011-456 du 30/04/2011 modifiant le décret n° 2010-2948 du 9 novembre 2010, fixant les conditions, les modalités et les procédures d'octroi de l'autorisation d'exercice par des établissements privés de placement à l'étranger.

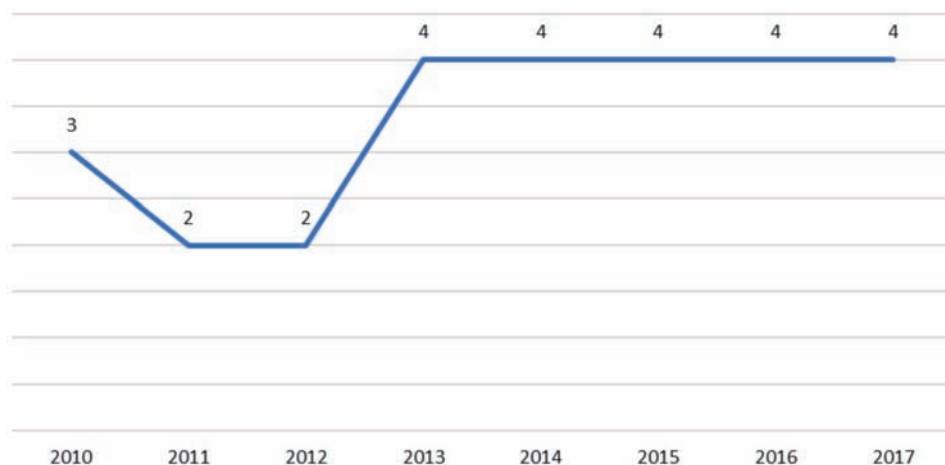
²¹ Parmi les pièces à fournir par l'employeur figure «l'attestation d'inexistence d'un candidat tunisien de même qualification professionnelle fournie par le bureau public de l'emploi». Le dossier de toutes les pièces à fournir doit être déposé à la direction régionale de la formation professionnelle et de l'emploi qui se charge de la transmettre à l'administration centrale du ministère chargée de l'emploi des étrangers.

1.4. Faible part des travailleurs africains subsahariens dans l'emploi des étrangers

Le fait de partager une langue commune, le français, et un combat commun pour l'indépendance a été à l'origine de la signature d'accords de coopération économique et culturelle entre la Tunisie et les pays africains francophones. Environ 70% du total des accords avec l'Afrique sont conclus avec les pays de l'Afrique de l'Ouest dont 89% ont été signés durant la période de règne de Bourguiba, soit de 1956 à 1987 (Ben Sedrine, 2017, pp. 36-37). Bien qu'étant un atout non négligeable dans une dynamique de codéveloppement, ces accords ont joué un rôle mineur, notamment dans la mobilité des travailleurs. De ce fait, la migration spontanée des travailleurs migrants africains se heurte au dispositif tunisien de l'emploi des étrangers décrit plus haut.

En 2017, les travailleurs africains subsahariens représentent seulement 4% du total des étrangers bénéficiaires du permis de travail. Leur part était de 2% au cours des deux premières années de la révolution. **Ainsi, le marché du travail tunisien est relativement fermé aux Africains subsahariens.**

Figure 5. Evolution de la part des travailleurs subsahariens réguliers par rapport au total des travailleurs étrangers réguliers (en %) 2010-2017



Source : Graphique conçu à partir des données du MFPE. Tableau Excel : Evolution des autorisations de travail par pays d'origine des travailleurs étrangers.

Le marché du travail tunisien est principalement ouvert aux salariés originaires de l'Europe de l'Ouest qui représentent 40% du total des travailleurs étrangers du fait de l'importance des investissements de l'Union européenne en Tunisie. La variable économique explique aussi l'ouverture relative du marché du travail aux travailleurs migrants asiatiques dont le poids relatif dans l'emploi des étrangers est de 14% et dont les pays d'origine, la Chine, l'Inde et la Turquie, commencent à développer leurs investissements en Tunisie. Au contraire, la faible part des salariés originaires de l'Amérique du Nord, de l'Amérique du Sud et de l'Afrique subsaharienne est corrélée aux faibles échanges économiques de la Tunisie avec ces régions. Une étude récente du Centre tunisien de promotion des exportations (CEPEX) indique que **le marché subsaharien ne représente aujourd'hui que 2,2% des exportations tunisiennes contre 73,7% pour le marché de l'Union européenne**. De ce fait, la Tunisie est classée au 62^{ème} rang dans le listing des fournisseurs de cette région (CEPEX, 2017). Le faible échange économique



avec l'Europe de l'Est est en partie compensé par les autorisations de travail accordées aux femmes originaires de cette région suite à leur mariage avec des Tunisiens.

Enfin, les travailleurs arabes constituent le second groupe important parmi les travailleurs étrangers, (31%). L'ouverture relative du marché du travail aux travailleurs migrants arabes s'explique par les relations culturelles privilégiées de la Tunisie avec ces pays, concrétisées notamment par la convention bilatérale pour la libre circulation de la main-d'œuvre signée avec le Maroc ; les ressortissants marocains représentent la moitié des travailleurs arabes bénéficiaires du permis de travail.

Tableau 4. Distribution des travailleurs étrangers réguliers par pays d'origine, 2017

	Effectif	%
Europe de l'Ouest	2200	40%
<i>Dont Italie</i>	1024	19%
<i>Italie</i>	623	11%
Europe de l'Est	395	7%
<i>Dont Russie</i>	75	1%
<i>Ukraine</i>	42	1%
Pays arabes (hors pays subsahariens)	1686	31%
<i>Dont Maroc</i>	894	16%
Afrique subsaharienne	237	4%
<i>Dont Sénégal</i>	40	1%
<i>Cameroun</i>	38	1%
Asie	749	14%
<i>Dont Chine</i>	410	7%
<i>Turquie</i>	137	3%
<i>Inde</i>	112	2%
Amérique du Nord	117	2%
<i>Dont USA</i>	81	1%
Amérique de Sud	79	1%
<i>Dont Brésil</i>	44	1%
Australie	7	0%
Total	5470	100%

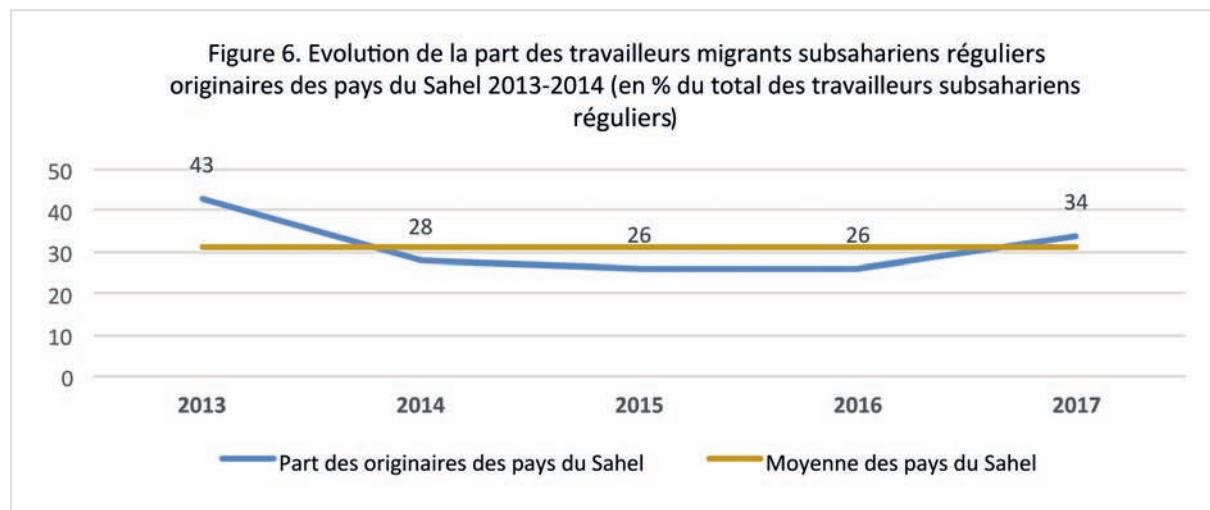
Source : Données MFPE, Tableau Excel : Evolution des autorisations de travail par pays d'origine des travailleurs étrangers.

2. Pays d'origine et caractéristiques de l'insertion professionnelle des travailleurs migrants subsahariens réguliers

2.1. Les travailleurs réguliers africains sont originaires principalement de l'Afrique de l'Ouest

En moyenne, 62% des travailleurs africains sont originaires de l'Afrique de l'Ouest. Cette polarisation géographique de l'origine des travailleurs migrants s'explique par la focalisation historique de la coopération tunisienne sur cette région depuis le régime de Bourguiba (Ben Sedrine, 2017). Durant la

période du régime de Ben Ali, comme au cours de la période post-révolution, l'intérêt stratégique de l'Afrique pour la Tunisie reste au niveau du discours politique. Les pays du Sahel dont la majorité fait partie de l'Afrique de l'Ouest²² représentent en moyenne 31% des travailleurs africains (voir figure n° 6).



Source : *Base de données individuelles du MFPE entre 2013 et 2017, traitement et calcul de l'auteur*

Les travailleurs migrants originaires de l'Afrique de l'Ouest et de l'Afrique centrale représentent respectivement 57% et 29% du total des travailleurs subsahariens réguliers en 2017. Cette structure de l'emploi est observée durant la période 2010-2017 (voir tableau ci-dessous).

Tableau 5. Evolution de la distribution des travailleurs subsahariens réguliers par région africaine d'origine (en %)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Afrique de l'Ouest	68%	69%	72%	69%	64%	62%	62%	57%
Afrique centrale	16%	20%	17%	21%	22%	21%	23%	29%
Afrique de l'Est	3%	6%	2%	4%	7%	11%	8%	5%
Afrique australie	13%	5%	10%	7%	7%	7%	7%	8%
Total	100%							
Effectif	267	153	156	213	236	223	225	237

Source : *Données MFPE, Tableau Excel*

Il semble que cette polarisation de l'origine des travailleurs migrants réguliers est liée à la structure régionale des exportations tunisiennes vers l'Afrique subsaharienne. Entre 2014 et 2016, l'Afrique de l'Ouest et l'Afrique centrale reçoivent respectivement 53,3% et 21,8% des exportations tunisiennes destinées à l'Afrique subsaharienne. Cette structure est ancienne puisqu'elle est déjà observée au cours de la première moitié des années 2000 (voir figure ci-après).

²² Sur les cinq pays du Sahel : le Sénégal, la Mauritanie, le Mali, le Niger et le Tchad, seul ce dernier ne fait pas partie de l'Afrique de l'Ouest.



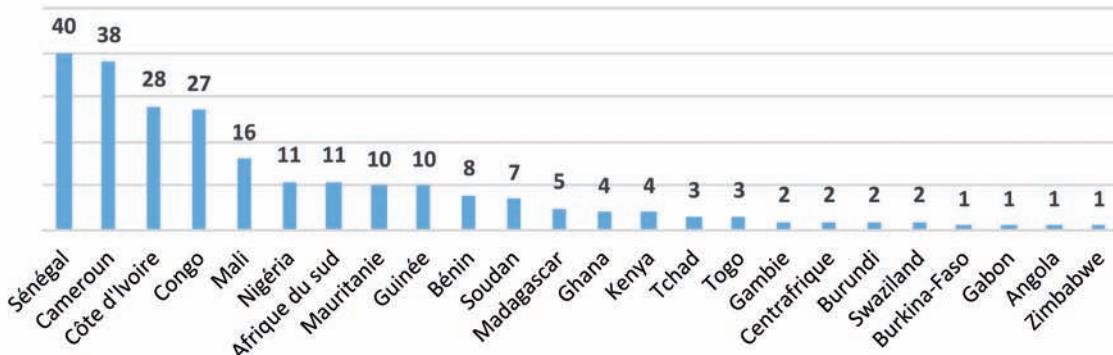
Figure 7. Evolution de la structure des exportations tunisiennes vers les pays de l'Afrique subsaharienne



Source : CEPEX, *Tour d'horizon de la coopération commerciale entre la Tunisie et l'Afrique subsaharienne*, octobre, 2017.

Le spectre des pays d'origine des migrants réguliers est large, soit 31 pays en 2017 (voir figure ci-dessous). Mais, il est évidemment marqué par la polarisation de l'origine régionale des travailleurs puisque 59% de ces travailleurs sont originaires de quatre pays : le Sénégal, le Cameroun, la Côte d'Ivoire et le Congo.

Figure 8. Distribution des travailleurs subsahariens réguliers par pays d'origine en 2017



Source : Base de données individuelles du MFPE entre 2013 et 2017, traitement et calcul de l'auteur.

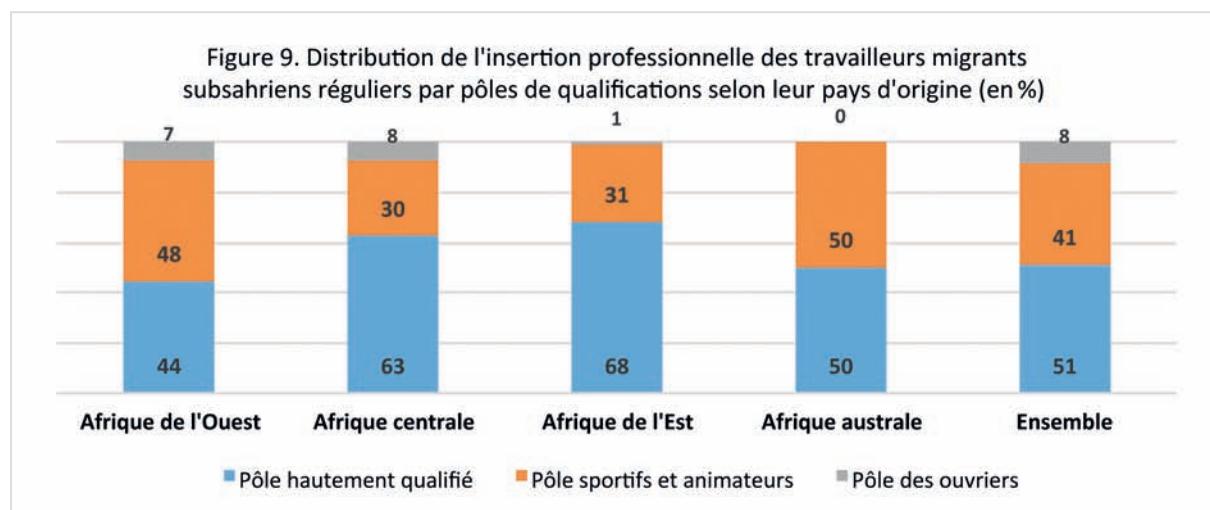
2.2. La polarisation de l'origine des travailleurs migrants subsahariens est fortement marquée par l'écrémage des hautes qualifications

La classification des emplois occupés par les travailleurs migrants réguliers en groupes de professions permet de distinguer trois pôles d'insertion professionnelle. Le premier est assimilé à des professions qualifiées : gérant, directeur, responsable ou chef de service ou d'unité de production, les métiers scientifiques (ingénieurs, expert, enseignant...) et techniciens. Il regroupe les hautes qualifications des secteurs de services et de l'industrie, soit 51% des travailleurs migrants réguliers (voir tableau ci-après).

Le second groupe de professions concerne les animateurs de loisirs du secteur de tourisme et surtout les sportifs qui sont le plus souvent des footballeurs professionnels. Ce second pôle de qualifications accueille en moyenne 41% des travailleurs migrants.

Enfin, le troisième groupe comprend des métiers au bas de la pyramide de qualification (ouvriers qualifiés ou non qualifiés) et concerne une très faible part des travailleurs migrants réguliers (8%). Pourtant, les entreprises tunisiennes déclarent rencontrer des difficultés à recruter de la main-d'œuvre à ce niveau de qualification.

La pratique d'écrémage des hautes qualifications semble plus prononcée à l'égard des travailleurs originaires de l'Afrique centrale et de l'Afrique de l'Est dont la part est respectivement 63% et 68% du total des travailleurs africains réguliers (voir figure ci-dessous). C'est parmi les travailleurs originaires de l'Afrique de l'Ouest et de l'Afrique australe que la part insérée dans le pôle des sportifs et animateurs est la plus élevée, soit environ la moitié des travailleurs réguliers.



Source : Base de données individuelles du MFPE entre 2013 et 2017, traitement et calcul de l'auteur.

Tableau 6. Distribution de l'effectif cumulé des travailleurs migrants subsahariens réguliers entre 2013 et 2017 par profession occupée selon leur pays d'origine (en %)

Groupe profession	Afrique de l'Ouest	Afrique centrale	Afrique de l'Est	Afrique australie	Moyenne
Gérant - Dirigeant	9%	19%	10%	19%	12%
Directeurs	4%	6%	15%	6%	6%
Responsable /Chef projet ou chef équipe	10%	8%	16%	14%	10%
Métiers scientifiques	10%	18%	16%	11%	12%
Techniciens	12%	12%	11%	0%	11%
Sportifs	37%	30%	4%	3%	30%
Animateurs	11%	0%	28%	47%	11%
Ouvriers qualifiés et employés	4%	4%	1%	0%	4%
Ouvriers non qualifiés	4%	4%	0%	0%	4%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%
Effectif	743	284	137	32	1196

Source : Base de données individuelles du MFPE entre 2013 et 2017, traitement et calcul de l'auteur.



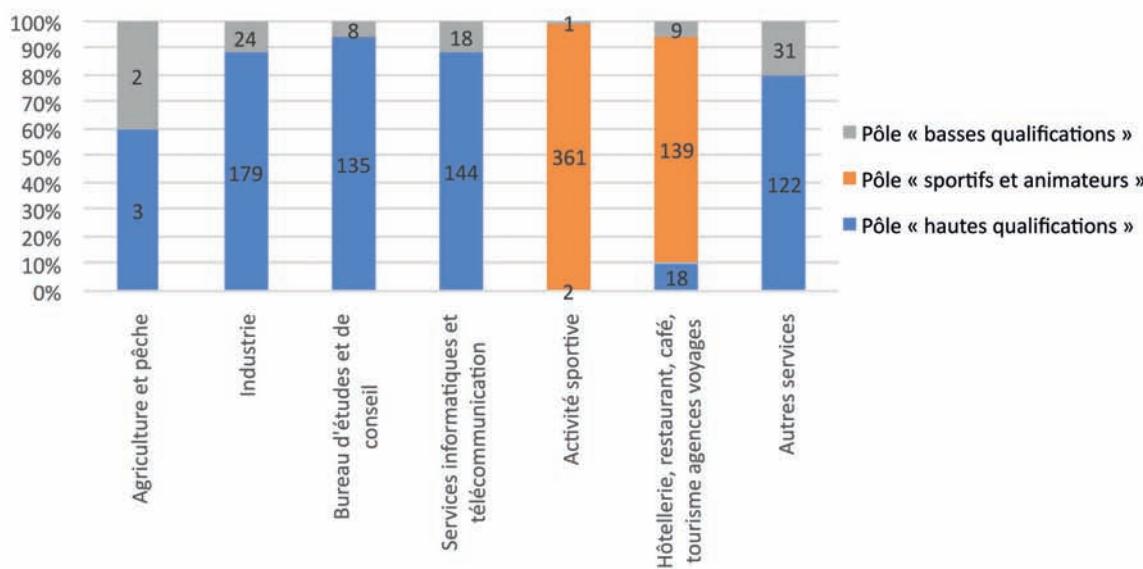
2.3. La polarisation par qualification de l'insertion professionnelle des travailleurs migrants réguliers est associée à certaines activités économiques

Les services informatiques, les bureaux d'études (activités comptables, juridiques, conseil) et les activités industrielles offrent majoritairement aux travailleurs migrants réguliers des emplois nécessitant des qualifications élevées : ingénieurs conseil en gestion, finance, organisation, etc., les dirigeants et les cadres administratifs qui constituent le cœur du métier des entreprises de conseil.

Les activités des associations sportives et le tourisme offrent respectivement des emplois de footballeurs professionnels et d'animateurs dans les hôtels²³.

Enfin, étant donné l'hétérogénéité des activités du secteur des services, le pôle des travailleurs migrants situés au bas de la pyramide de qualification se trouve dans plusieurs activités de ce secteur : hôtels, cafés, restaurants, services personnels, gardiennage, sécurité et nettoyage. Les ouvriers africains qualifiés se trouvent dans l'industrie.

Figure 10 : Distribution de l'effectif cumulé des travailleurs migrants réguliers, entre 2013 et 2017, par pôle de qualification, selon l'activité économique



Source : Base de données individuelles du MFPE entre 2013 et 2017, traitement et calcul de l'auteur.

2.4. Les bassins d'emploi de deux régions du pays accueillent environ 80% des travailleurs africains subsahariens réguliers

L'emploi régulier des travailleurs subsahariens est principalement localisé dans deux régions du pays qui regroupent les grands bassins d'emploi. Le Grand-Tunis et le Centre-Est accueillent en moyenne respectivement 64% et 19% des travailleurs. Cette caractéristique géographique de l'insertion professionnelle concerne tous les travailleurs africains, indépendamment de leur pays d'origine. En effet, les écarts observés par rapport à la moyenne ne mettent pas en question cette polarisation régionale de l'emploi (voir tableau ci-après). Elle a le même impact sur les demandeurs d'emploi nationaux en raison de l'inégalité régionale du développement économique en Tunisie.

²³ Souvent, ils sont employés par des agences de voyage pour assurer les animations dans les hôtels occupés par leurs clients.

Tableau 7. Distribution de l'effectif cumulé des travailleurs migrants subsahariens réguliers entre 2013 et 2017 par région d'emploi selon leur pays d'origine (en %)

	Afrique de l'Ouest	Afrique centrale	Afrique de l'Est	Afrique australe	Moyenne
Grand-Tunis	65%	68%	53%	59%	64%
Nord-Est	6%	4%	4%	6%	5%
Nord-Ouest	1%	0%	3%	0%	1%
Centre-Est	18%	19%	26%	22%	19%
Centre-Ouest	3%	1%	1%	13%	3%
Sud-Est	3%	6%	7%	0%	4%
Sud-Ouest	3%	2%	5%	0%	3%
ND	2%	0%	0%	0%	1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
Effectif	743	284	137	32	1196

Source : Base de données individuelles du MFPE entre 2013 et 2017, traitement et calcul de l'auteur.

3. L'égalité de chances et de traitement par rapport aux nationaux est limitée à certaines dimensions du travail

L'article 263 du code du travail dispose que «le travailleur étranger bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations résultant des relations de travail et applicables au travailleur tunisien».

Il s'agit évidemment des travailleurs migrants en situation régulière puisque cette disposition du code du travail fait partie du chapitre relatif à l'emploi de main-d'œuvre étrangère qui fixe les conditions de son exercice d'activité professionnelle en Tunisie.

La Tunisie a ratifié la convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (Loi n° 59-246 du 1/9/1959) et la convention n° 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et féminine pour un travail de valeur égale. Le code du travail respecte la norme internationale du travail dans la mesure où il dispose dans son article 5 bis : «Il ne peut être fait de discrimination entre l'homme et la femme dans l'application des dispositions du présent code et des textes pris pour son application»²⁴.

3.1. Le travailleur étranger jouit de la liberté syndicale, sous certaines conditions

Le mouvement syndical des salariés comme celui des employeurs, représentés respectivement par l'Union générale tunisienne du travail (UGTT) et l'Union tunisienne des industries, du commerce et de l'artisanat (UTICA), a fait partie du mouvement de la libération nationale. La ratification en 1957, soit une année après l'indépendance, de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 et la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, traduit l'impact du mouvement syndical sur les orientations de la politique publique des affaires

²⁴ Le même principe est rappelé dans la convention collective cadre signée en 1973 et dont l'article 11 dispose : «La présente convention s'applique indistinctement aux travailleurs de l'un et de l'autre sexe. Les jeunes filles et les femmes remplissant les conditions requises pourront, au même titre que les jeunes gens et les hommes, accéder à tous les emplois, sans discrimination dans les classifications ou rémunérations».



sociales. Le droit de la liberté syndicale est accordé par l'article 242 du code du travail qui dispose que : «des syndicats ou associations professionnelles de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale peuvent se constituer librement». Ce droit syndical est affirmé aussi dans l'article 5 de la convention collective cadre.

Le travailleur étranger régulier jouit de la liberté syndicale accordée par la législation du travail²⁵. Ces dispositions n'interdisent pas l'adhésion de travailleurs étrangers. Seule l'administration ou la direction du syndicat est subordonnée à la condition de nationalité tunisienne. L'article 251 du code du travail, alinéa premier, dispose en effet que : «**les membres de tout syndicat professionnel, chargés de l'administration ou de la direction de ce syndicat, doivent être de nationalité tunisienne, originaire ou acquise depuis au moins cinq ans...**».

À titre exceptionnel, des étrangers peuvent être désignés ou élus à un poste d'administration ou de direction du syndicat. Pour ce faire, conformément à l'article 251 alinéa 2, il faut avoir obtenu au préalable l'agrément du Secrétaire d'État à la jeunesse, aux sports et aux affaires sociales «15 jours au moins avant la constitution ou le renouvellement du conseil d'administration par voie d'élection ou autrement. Cet agrément n'est accordé qu'après avis des secrétaires d'État concernés ».

L'exclusion des travailleurs migrants en situation régulière de l'administration ou de la direction du syndicat ou de l'éligibilité aux commissions paritaires consultatives se trouve en opposition avec la convention n° 87 concernant la liberté syndicale et la protection syndicale ratifiée par la Tunisie le 11 juin 1957. La convention dans son article 2 accorde en effet ce droit aux travailleurs qui stipule que «les travailleurs et les employeurs, **sans distinction d'aucune sorte**, ont le droit, **sans autorisation préalable**, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières». Ainsi, **le code du travail tunisien viole la norme internationale qui reconnaît le droit aux travailleurs migrants de constituer un syndicat, qu'ils soient réguliers ou irréguliers.**

L'article 10 de la convention n° 143 fait obligation aux gouvernements de formuler et appliquer une politique nationale d'égalité en matière de «droits syndicaux». Le paragraphe 2 g) de la recommandation n° 151 préconise l'égalité effective de chances et de traitement entre les travailleurs migrants en situation régulière et les nationaux en ce qui concerne l'appartenance aux organisations syndicales, l'exercice des droits syndicaux et l'éligibilité aux responsabilités syndicales et aux organes de relations professionnelles, y compris les organes de représentation des travailleurs dans les entreprises.

3.2. Le droit à la sécurité sociale est garanti au travailleur migrant régulier

Selon le paragraphe 1 b) de l'article 6 de la convention n° 97, le principe de l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale s'applique à tous les immigrés qui se trouvent légalement dans le pays, qu'ils soient résidents permanents ou temporaires. En vertu de cette disposition, la sécurité sociale comprend «les dispositions légales relatives aux accidents du travail, aux maladies professionnelles, à

²⁵ Articles 242 à 257 du code du travail et article 5 de la convention collective cadre.

la maternité, à la maladie, à la vieillesse et au décès, au chômage et aux charges de famille, ainsi qu'à tout autre risque qui, conformément à la législation nationale, est couvert par un système de sécurité sociale», avec des dérogations.

La convention n° 97 stipule que des dispositions peuvent être prises en vue du maintien des droits acquis et des droits en cours d'acquisition (article 6, paragraphe 1 b) i) et pour les prestations payables exclusivement sur les fonds publics, ou celles qui sont versées aux personnes qui ne réunissent pas les conditions exigées pour l'attribution d'une pension normale dans un système non contributif (article 6, paragraphe 1 b) ii). L'inclusion dans la convention n° 143 de la sécurité sociale parmi les domaines qui doivent être couverts par la politique nationale d'égalité est inspirée de la convention n° 97, la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et la convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962.

La Tunisie a ratifié la convention de l'organisation internationale du travail n° 19 concernant l'égalité de traitement des travailleurs étrangers et nationaux en matière de réparation des accidents de travail (12 juin 1956). Elle a ratifié aussi la convention n° 118 concernant l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale (20 sep. 1965). Cette convention étend l'égalité de traitement à l'ensemble des neuf branches de la sécurité sociale et précise, comme la Convention n° 19, que l'égalité de traitement doit être assurée sans condition de résidence. Cette condition de résidence peut cependant être exigée, sauf pour les soins médicaux, les indemnités de maladie, les prestations d'accident de travail ou de maladies professionnelles et des prestations aux familles.

La législation nationale régissant la sécurité sociale ne tient pas compte de la nationalité pour la détermination des bénéficiaires²⁶. Par conséquent, les étrangers bénéficient du droit à la protection sociale relative aux différentes branches de la sécurité sociale (assurance maladie, pensions de vieillesse, d'invalidité et de survie, et les rentes d'accident de travail et de maladies professionnelles).

La loi n° 94-28 du 21 février 1994 relative au régime de réparation des préjudices résultant des accidents de travail et des maladies professionnelles s'applique en particulier «à tous les travailleurs ou assimilés employés par des personnes physiques ou morales sous quelque forme que ce soit et quels que soient la nature de l'activité, le statut du travailleur et le mode de sa rémunération et qui sont soumis aux dispositions du code du travail». **Les travailleurs migrants en situation irrégulière ne bénéficient pas alors de l'égalité de traitement avec les nationaux puisqu'ils ne sont pas reconnus par le code du travail.** Le critère de la nationalité est pris en considération dans le régime de la sécurité sociale lorsque les prestations ou des fractions de prestations sont fournies exclusivement par les pouvoirs publics²⁷.

²⁶ Loi n° 60-30 du 14/12/1960 fixant le régime des salariés non agricoles ; loi n° 81-6 du 12/2/ 1981 fixant le régime des salariés agricoles telle que modifiée par la loi n° 89-73 du 2/9/1989 ; le Décret n° 95-1166 du 3/7/1995 fixant le régime des travailleurs non-salariés.

²⁷ Exemple : exclusion des non-nationaux pour la prise en charge par l'Etat de la contribution patronale au régime légal de sécurité sociale pour les investissements créés par les entreprises établies dans les zones d'encouragement au développement régional pour certaines activités et des projets d'infrastructure et d'équipements collectifs tels que prévus par l'article 26 du Code d'incitations aux investissements. Exclusion des non-nationaux pour la prise en charge par l'Etat de la contribution patronale au régime légal de sécurité sociale pour les nouveaux promoteurs.



L'article 263 du Code du travail ne mentionne pas les droits du travailleur migrant irrégulier découlant de son travail antérieur²⁸. Par ailleurs, l'article 34 du décret de 1968, concernant le délai prévu au migrant pour quitter le pays en cas de retrait du visa de séjour (délai de huit jours), est insuffisant pour lui permettre de recouvrer ses droits découlant de son travail antérieur.

3.3. Le Code du travail garantit la protection des salaires

La Tunisie a ratifié la convention n° 95 sur la protection des salaires (2 avril 1958) qui s'applique à tous les travailleurs sans conditions. Conformément à cette convention, notamment, l'article 134 du code du travail dispose : «la rémunération des travailleurs de toutes catégories est déterminée soit par accord direct entre les parties, soit par voie de convention collective dans le respect du salaire minimum garanti fixé par décret. La rémunération des travailleurs relevant de secteurs non régis par des conventions collectives peut être fixée par décret. Les décrets prévus sont pris après consultation des organisations syndicales les plus représentatives des employeurs et des travailleurs ».

Le décret n° 73-247 du 26/05/1973 détermine la procédure de fixation des salaires et le décret n° 74-493 du 20/04/1974, a créé une commission du salaire minimum dont la mission est notamment de proposer la fixation du salaire minimum garanti dans les secteurs agricole et non agricole après étude de l'évolution des salaires et du pouvoir d'achat des salariés en fonction de la situation économique et sociale du pays²⁹. Le code du travail définit le salaire minimum garanti comme le seuil minimum garanti en-dessous duquel il n'est pas possible de rémunérer un travailleur (art. 134-2).

Plusieurs mesures ont été également prises pour protéger le salaire. Parmi ces mesures, figurent celles-ci : les créanciers du travailleur qui veulent effectuer une saisie-arrêt sur son salaire ne peuvent la faire que sur des fractions du salaire d'autant plus faibles que le salaire est modeste (articles 353 et suivants du Code de procédure civile et commerciale). L'article 151 du Code du travail dispose que la partie insaisissable du salaire est payée avant les autres créances et notamment celles revenant au trésor public. Les salariés sont protégés contre les créanciers de leur employeur et bénéficient d'un super privilège pour le recouvrement des salaires qui leur sont dus dans l'hypothèse où leur employeur est en faillite. Ces dispositions s'appliquent aux travailleurs migrants.

3.4. Le travailleur migrant ne bénéficie pas d'un parcours professionnel sécurisé

C'est surtout au niveau de la sécurité de l'emploi et de la formation professionnelle que les travailleurs migrants n'ont pas les mêmes chances que les nationaux pour deux raisons : le contrat de travail est obligatoirement à durée déterminée **du fait de l'impossibilité de le transformer en contrat à durée indéterminée, et les mobilités professionnelles et géographiques sont interdites**. Dans ces conditions, l'entreprise n'est pas encouragée à investir dans la formation professionnelle du travailleur migrant.

²⁸ Art. 263 : Le travailleur étranger bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations résultant des relations du travail et applicables au travailleur tunisien.

²⁹ Cette commission est présidée par le ministre des Affaires sociales ou son représentant, et composée de représentants des départements ministériels intéressés, de deux (2) représentants de l'UTICA (Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat), de l'UTAP (Union Tunisienne de l'Agriculture et de la Pêche) et de quatre (4) représentants de l'UGTT (Union Générale des Travailleurs Tunisiens). Pour la fixation du SMIG dans le domaine de l'agriculture, la commission est composée également des représentants de l'Union Nationale des Agriculteurs.

L'ensemble de ces facteurs ne favorise pas la sécurisation du parcours professionnel dans une suite d'emplois, par exemple des emplois sous contrat à durée déterminée (CDD).

Toutefois, les travailleurs réguliers étrangers licenciés durant la période de leur CDD bénéficient des mêmes droits à l'indemnité de licenciement que les travailleurs nationaux sous le même type de contrat de travail.

3.5. Le travailleur migrant peut louer un logement mais accède difficilement à la propriété immobilière

Tant la convention n° 97, à son article 6, paragraphe 1 a) iii), que la recommandation n° 151, à son paragraphe 2 i), prévoient que l'égalité de traitement doit porter sur le logement. L'égalité de traitement en matière de logement, prévue par la convention n° 97, vise l'occupation d'un logement auquel les travailleurs migrants doivent avoir accès dans les mêmes conditions que les nationaux. Toutefois, la convention ne vise pas l'accès à la propriété d'un logement ni, par voie de conséquence, les diverses aides publiques qui peuvent être accordées pour favoriser l'accession à la propriété.

Le droit au maintien sur les lieux bénéficie à tout locataire, quelle que soit sa nationalité³⁰. Par contre, le droit à la priorité à l'achat au profit des locataires ne bénéficie qu'aux nationaux³¹. Le logement d'un étranger doit être signalé à la police, quel que soit le type de local (maison, appartement, chambre d'hôtel) et même à titre gratuit. Hormis le cas des hôteliers, le Tunisien ne fait pas l'objet de ce devoir de signalement par le bailleur. Enfin, l'accès des étrangers à la propriété immobilière obéit à des conditions particulières fixées par un ensemble de textes juridiques. Mais, ces conditions sont difficiles à satisfaire.

4. Certains travailleurs migrants réguliers, comme les nationaux, peuvent être victimes de l'ineffectivité du droit social

4.1. Indice CSI de violation des droits des travailleurs en Tunisie

La partie II de la convention n° 143 et la recommandation n° 151 ne demandent pas seulement l'élimination des mesures légales ou administratives discriminatoires, mais également une action positive des pouvoirs publics en vue de promouvoir dans les faits l'égalité des chances. Ces normes s'inspirent dans leurs grandes lignes de la convention et de la recommandation (n° 111) de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession). En effet, le paragraphe 8 de la recommandation n° 111 demande qu'il soit tenu compte pour les travailleurs immigrants de nationalité étrangère ainsi que pour les membres de leur famille, des dispositions spéciales de la convention n° 97 et de la recommandation qui l'accompagne visant, d'une part, l'égalité de chances et de traitement et, d'autre part, la suppression des restrictions à l'emploi. La convention n° 143 et la recommandation n° 151 ayant été adoptées par la suite reprennent, en grande partie, les définitions et termes de la convention n° 111.

³⁰ JORT, n° 13 du 20 février 1976, p. 456.

³¹ Loi n° 78-39 du 7/6/1978, portant attribution d'un droit de priorité à l'achat au profit des locataires, JORT n° 42 des 6 et 9 juin 1978, p. 1681.



La confédération syndicale internationale (CSI) s'occupe depuis trente ans de recenser, documenter et d'exposer les violations des droits des travailleurs. L'indice a été élaboré afin d'accroître la visibilité et la transparence concernant les résultats de chaque pays dans ce domaine. L'indice s'appuie sur les informations de la base de données de la CSI, **recouvrant les violations dans la loi comme dans la pratique**. Il couvre les normes fondamentales du travail internationalement reconnues, et en particulier, les droits civils, la liberté syndicale, le droit à la négociation collective, le droit de grève, et l'accès à des procès équitables. Cet indice prend également en considération les droits des travailleurs les plus vulnérables. Ces droits ont été reconnus en tant que condition préalable à la réalisation du travail décent pour tous.

Des experts juridiques identifient les textes de loi qui ne garantissent pas la protection des travailleurs. Quant aux violations, dans la pratique, elles sont identifiées par les affiliées de la CSI dans 161 pays. **Une violation notifiée n'est prise en considération que si la notification inclut les détails concernant les dates, les victimes, la description des événements ainsi que les plaintes déposées auprès des tribunaux. Des références anecdotiques ou de simples déclarations d'opinion de travailleurs ne sont pas prises en considération.** En outre, les critères d'évaluation sont strictement fondés sur les normes fondamentales du travail internationalement reconnues. L'analyse de l'information recueillie est réalisée par des experts dont les résultats font l'objet d'un examen par les pairs. Une fois toutes les données traitées et les notes finales des pays obtenues, elles sont classées dans des catégories allant de 1 à 5 indiquant le niveau de violation des droits des travailleurs, comme suit :

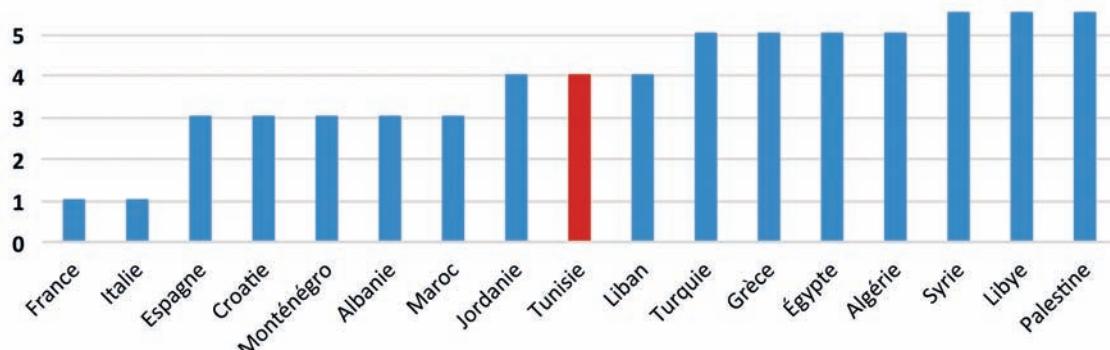
Tableau 8. Classement des pays en cinq catégories selon l'indice CSI des droits dans le monde

Classement	Niveau de violations des droits des travailleurs
1	Violations des droits sporadiques
2	Violations réitérées des droits
3	Violations régulières des droits
4	Violation systématique des droits
5	Les droits ne sont pas garantis
5+	Les droits ne sont pas garantis du fait de l'absence de l'État de droit

Source : CSI, 2016.

En 2016, la Tunisie a obtenu l'indice 4, c'est-à-dire que les violations des droits des travailleurs y sont systématiques. **Il s'agit de violations qui concernent aussi bien les travailleurs tunisiens que les travailleurs étrangers.**

Figure 11. Classement des pays du bassin méditerranéen par niveau de l'Indice CSI relatif aux violations des droits des travailleurs, 2016



Source : CSI. 2016. L'indice des droits dans le monde. Les pires pays du monde pour les travailleurs et les travailleuses, pp. 12-16.

4.2. Incapacité de l'inspection du travail à exercer efficacement sa mission

Les visites d'inspection aux entreprises sont des moyens stratégiques de suivi pour s'assurer de l'application de la législation du travail. Une étude du BIT estime que la moyenne de visites par inspecteur par an est environ de 75, soit environ 7 visites par inspecteur par mois. Comme certaines entreprises font l'objet d'une deuxième visite ou contrevisite, à peu près 20% d'entreprises sont visitées par les inspecteurs³². La composition du tissu économique par une majorité de petites entreprises, associée à l'insuffisance des moyens de transport mis à la disposition des inspecteurs, expliquent ce faible rendement du contrôle de l'application de la législation du travail.

En fait, il n'y a pas que ces visites qui permettent de découvrir les infractions des employeurs. Les plaintes individuelles des travailleurs transmises directement à l'inspecteur dans son bureau de travail sont aussi les moyens de contrôler l'application de la loi. Il s'agit des conflits individuels de travail dont les données statistiques ne sont pas publiées³³. Évidemment dans ce cas, les immigrés subsahariens en situation irrégulière ne peuvent pas déposer leurs plaintes.

Les dispositions du code du travail tunisien (article 263 nouveau) prévoient que le travailleur étranger bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations résultant de la relation de travail, applicables au travailleur tunisien. L'absence de sanctions spécifiques en cas de violation des dispositions de cet article est un obstacle au contrôle de son application par l'inspecteur du travail.

4.3. Difficultés d'accès à la justice par les travailleurs migrants

Garantir à tous l'accès à la justice, suppose la prise en compte des difficultés particulières rencontrées par les différents groupes de population. Reconnaître que certains groupes de la société sont

³² BIT Tunisie. Mémorandum technique sur le diagnostic de l'administration du travail en Tunisie. Genève, p.26.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-addis_ababa/---ilo-algiers/documents/publication/wcms_242337.pdf

³³ Seuls les conflits collectifs font l'objet d'une publication (Cf. MAS. Annuaires des statistiques sociales, Tunis, 2014).

http://www.social.tn/fileadmin/user1/doc/annuaire_2014_version_final.pdf.



particulièrement défavorisés est un premier pas capital vers l'instauration de l'accès à la justice pour ces personnes.

Les immigrés de l'Afrique subsaharienne possèdent un ensemble de caractéristiques susceptibles de déclencher des actes discriminatoires et sont donc particulièrement exposés à l'inégalité de traitement. Les effets de plusieurs motifs de discrimination peuvent se combiner et, pour certaines personnes, rendre plus difficile l'exercice de leurs droits. C'est le cas des femmes africaines subsahariennes qui peuvent être victimes de discrimination raciale, mais aussi de discrimination fondée sur le genre.

Malgré son rôle essentiel pour la jouissance effective de leurs droits par les individus, l'accès à la justice est trop souvent entravé par des obstacles d'ordre pratique et juridique. Le manque d'information juridique, le manque de confiance dans les autorités et les effets de la crise économique sur l'aide judiciaire contribuent considérablement à la persistance des obstacles à l'accès à la justice.

Pour que les travailleurs migrants puissent effectivement exercer leurs droits à l'égalité de traitement, il est important qu'ils puissent avoir accès aux tribunaux dans les mêmes conditions que les nationaux. Au terme de l'article 6, paragraphe 1 d), de la convention n° 97, l'égalité de traitement doit porter sur «les actions en justice». Il s'agit non seulement des actions devant les tribunaux ordinaires, mais également les procédures auprès d'une instance spéciale compétente en matière de travail. En outre, la convention précitée vise également les règles générales de procédure, telles que l'assistance judiciaire, le dépôt d'une caution pour garantir le paiement des frais de justice, pour autant que les litiges portent sur des questions pertinentes à la convention. L'accès à la justice est un droit de l'homme fondamental (en l'absence duquel tous les autres droits ne peuvent être assurés) et, comme tel, il doit être garanti à tous, y compris aux travailleurs migrants.

Chapitre IV. La fermeture excessive du marché du travail régulier donne naissance à un marché du travail informel des immigrés africains

1. Processus de segmentation du marché du travail et rareté de données crédibles sur les migrants irréguliers

1.1. Le travailleur migrant sans autorisation de travail risque l'expulsion

Tout étranger doit être muni d'un passeport «en cours de validité, délivré par les autorités compétentes du pays dont il est le ressortissant» (loi de 1968). L'étranger doit aussi être muni d'un visa d'entrée dont l'octroi est soumis à l'appréciation discrétionnaire de l'administration, son refus n'est pas motivé. Sont exemptés de visa, les ressortissants d'États ayant conclu des conventions bilatérales ou régionales avec l'État tunisien. Ces derniers sont autorisés à entrer sur simple présentation du passeport ou, éventuellement d'une simple carte d'identité en cours de validité, pour des séjours d'une durée n'excédant pas les trois mois (article 7, loi du 8 mars 1968). Les conventions d'établissement conclues par la Tunisie avec certains pays prévoient la libre circulation des personnes entre les États signataires (Libye, Algérie, Maroc, pays de l'Union européenne, Communauté des Etats du Sahara et du Sahel).

Deux types de carte de séjour sont délivrés aux étrangers : carte de séjour temporaire et carte de séjour ordinaire. La durée de validité du visa de séjour temporaire ne peut être supérieure à un an, sauf dans des cas exceptionnels où un séjour temporaire de deux ans, renouvelable, pourrait être accordé, et dans le cas où il s'agit d'un «homme d'affaires» ou investisseur résidant en Tunisie depuis un an, à qui il peut être accordé un visa temporaire de cinq ans. La carte de séjour ordinaire est accordée à l'étranger qui a soit reçu un visa préalable de séjour ordinaire, soit qui est né et réside en Tunisie de manière continue ou a rendu des services appréciables à la Tunisie. Le visa de séjour ordinaire préalable peut être accordé aux étrangers résidant en Tunisie en séjour temporaire depuis cinq ans sans interruption, aux étrangères mariées à des Tunisiens et aux étrangers ayant des enfants tunisiens. Des cartes de séjour ordinaires «longue durée» devraient être accordées à certains étrangers, notamment ceux bénéficiant d'un regroupement familial. Certains ressortissants d'Etats ayant conclu une convention avec la Tunisie bénéficient d'une carte de séjour «longue durée» de dix années. C'est le cas des Français dans les cas prévus par la Convention Tuniso-Française de 1988³⁴.

Au-delà de la durée de l'autorisation de travail, le travailleur migrant s'expose à une mesure d'expulsion et à des sanctions pénales prévues par l'article 23 de la loi de 1968. En effet, le contrat des travailleurs étrangers a toujours une durée déterminée (art. 258-2, C.T.) qui ne dépasse pas une année renouvelable, en principe, une seule fois. Une exception à ce principe est prévue par l'article 258-2, alinéa 2 du code du travail qui dispose : «(...) le contrat de travail peut être renouvelé plus d'une fois lorsqu'il s'agit d'emploi d'étrangers dans leurs entreprises exerçant en Tunisie dans le cadre de la réalisation de

³⁴ Décret n° 2004-819 du 29 mars 2004 porte publication de l'avenant à l'accord du 17 mars 1988, tel que modifié par l'avenant du 19 décembre 1991, entre le gouvernement de la République Tunisienne et le gouvernement de la République Française en matière de séjour et de travail, JORT du 2 avril 2004, n° 27. L'accord a été également modifié par l'accord de gestion concertée des migrations conclu en 2008.



projets de développement agréés par les autorités compétentes». **L'exécution du contrat au-delà de la durée d'une année renouvelable ne le transforme pas en un contrat à durée indéterminée³⁵**. Sans contrat de travail, le travailleur étranger n'a plus alors droit au visa et à une carte de séjour puisque la raison qui a motivé leur octroi vient de disparaître (article 33 décret-loi de 1968). Le risque d'expulsion concerne aussi le cas du travailleur migrant dont l'entrée en Tunisie est irrégulière.

Aussi, l'étranger qui s'est vu retirer sa carte de séjour ordinaire et celui qui est entré en Tunisie d'une manière irrégulière doivent quitter le territoire tunisien **dans un délai de huit jours**. Ils rencontrent évidemment des difficultés de recourir à la justice dans ce délai court.

1.2. Le type de régulation institutionnelle de l'emploi des Africains donne naissance à un marché de travail informel composé de migrants irréguliers

Les dispositions de la législation relative à l'emploi et au séjour des étrangers produisent une segmentation du marché du travail des Africains subsahariens. D'abord, sur la base du principe d'opposabilité du marché de l'emploi, **la politique nationale limite l'immigration à des niveaux sensiblement inférieurs aux attentes des migrants africains** ; bon nombre d'entre eux seront inévitablement relégués à des formes de travail irrégulier, ouvert aux clandestins.

Le marché du travail informel est aussi un refuge potentiel pour les travailleurs réguliers qui deviennent en situation irrégulière pour différentes raisons. Ils risquent d'être exclus sans préjudice des sanctions pénales prévues par l'article 23 de la loi de 1968, relative à la condition des étrangers, c'est-à-dire un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de 6 à 120 dinars.

Enfin, les sanctions prévues par le code du travail sont nettement plus sévères pour le travailleur irrégulier que pour son employeur (voir encadré 5). La précarisation du séjour oblige alors le travailleur à se soumettre aux conditions du marché informel en s'exposant aux abus et à l'exploitation les plus extrêmes.

³⁵ Arrêt de la cour de cassation n° 31878 du 21 avril 1994, RJL de 1994, n° 7, p. 65.

Encadré 5. Sanctions infligées au salarié étranger et à son employeur prévues par le Code du travail

1. Sanctions infligées au salarié étranger

Trois types de sanctions sont prévus :

La mise à pied : L'alinéa 1^{er} de l'article 266 du code du travail dispose que : «Les travailleurs étrangers indûment employés doivent être mis à pied dès la constatation de l'infraction sur réquisition des agents désignés à l'article 270 du présent code».

L'emprisonnement et l'amende : L'article 266, alinéa 2 du code du travail dispose que : «Le travailleur qui continuerait à travailler, malgré la réquisition notifiée par l'un des agents désignés à l'article 270, sera puni d'une peine de 1 à 15 jours et d'une amende de 120 à 300 dinars ou de l'une de ces deux peines seulement».

Le refoulement : L'article 267 du code du travail stipule que : «Les travailleurs étrangers qui contreviennent aux dispositions des articles 258-2 et 266 du présent code peuvent faire l'objet d'une mesure de refoulement du territoire tunisien par décision du directeur chargé de la sûreté nationale.

La décision fixe en outre les délais accordés aux travailleurs concernés pour quitter le pays».

2. Sanctions infligées à l'employeur

Le code du travail prévoit seulement des amendes en cas d'infractions des dispositions du chapitre relatif à l'emploi des étrangers :

L'article 265 du code du travail prévoit dans son alinéa second que : «Les infractions aux dispositions des articles 259, 261 et 262 du présent chapitre sont punies d'une amende de 12 à 30 dinars par jour et par travailleur à compter de la date où l'infraction a commencé jusqu'à celle où elle a été constatée».

Cette amende est portée au double en cas de non-soumission à l'obligation de mise à pied du salarié étranger découvert en situation irrégulière. L'alinéa second de l'article 266 du code du travail dispose que : «Dans le cas où l'employeur considéré n'exécute pas l'instruction de mise à pied susvisée, il encourt le double des peines prévues à l'article 265...».

Enfin, l'article 268 alinéa 1^{er} du code du travail prévoit que : «Tout défaut de présentation de registre ou de tout autre document dont la tenue, la détention ou la fourniture sont prévues par la législation en vigueur, est puni d'une amende de 60 à 300 dinars.

En cas de récidive, ces sanctions seront portées au double».

1.3. Le statut juridique précaire des migrants africains irréguliers explique la rareté de données fiables sur leurs conditions de travail

Par définition, la migration irrégulière est difficilement quantifiable. Les sanctions sévères infligées aux travailleurs subsahariens en situation irrégulière les empêchent évidemment de déclarer leur présence aux organismes officiels. C'est le cas lors des enquêtes annuelles de l'emploi et des recensements de la population réalisés par l'Institut national de la statistique. Toutefois, deux sources de données permettent d'examiner **les caractéristiques de l'insertion professionnelle** des immigrés subsahariens.



Il s'agit d'abord de «Terre d'Asile – Tunisie», association de droit tunisien à caractère humaniste et de bienfaisance qui accompagne les immigrés dans l'accès à leurs droits fondamentaux³⁶. Son étude «Portraits de migrants» fournit des informations pertinentes sur la migration irrégulière en Tunisie³⁷. Les 314 migrants accompagnés par cette association sont originaires de 33 pays, majoritairement de l'Afrique subsaharienne (71%). Cinq catégories de flux migratoires sont identifiées en fonction du motif de leur présence en Tunisie :

- Les demandeurs d'asile, qui ont quitté leur pays d'origine ou de résidence en raison de craintes pour leur vie.
- Les étudiants qui ont choisi la Tunisie pour y poursuivre leurs études supérieures ; ils représentent 1 migrant sur 3.
- Les migrants économiques dont la majorité (3 migrants sur 5) a été victime d'un réseau de traite ou d'escroquerie transnationale qui est à l'origine de leur présence en Tunisie.
- La migration familiale concerne les 5% d'étrangers qui séjournent en Tunisie avec leur conjoint et/ou enfants tunisiens, ainsi que les mineurs isolés étrangers censés bénéficier d'une protection étatique en tant qu'enfant en danger.
- Ce groupe concerne les migrants de transit, tous les étrangers qui réalisent de courts séjours en Tunisie et déclarent ne pas avoir l'intention d'y rester.

Les étudiants étrangers et les migrants, victimes des réseaux de traite ou de filières frauduleuses, sont tous des Africains subsahariens (Terre d'Asile Tunisie, 2016, p. 13).

La seconde source de données est une enquête de l'Organisation internationale du travail réalisée dans le cadre de son «programme intégré sur le recrutement équitable» (FAIR) qui vise à contribuer à la promotion des pratiques de recrutement équitable à travers des corridors migratoires en Afrique du Nord, au Moyen-Orient et en Asie du Sud³⁸.

Par ailleurs, notre participation à des séminaires organisés par l'UGTT³⁹ et d'autres membres de la société civile en Tunisie a été une opportunité pour écouter les témoignages de certains travailleurs irréguliers.

³⁶ C'est une section tunisienne de France Terre d'Asile qui a pour mission d'accompagner le développement de la société civile tunisienne en matière de questions migratoires et d'asile, dans la perspective d'une saisie progressive de ces questions par les organisations de la société civile. Son intervention s'appuie sur la **mise en place du projet Maison du droit et des migrations** en partenariat avec le Conseil tunisien pour les réfugiés et les migrants, l'Association des étudiants et stagiaires africains en Tunisie et la représentation tunisienne du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR).

³⁷ Terre d'Asile Tunisie. *Portraits de migrants*. Description de l'immigration en Tunisie par les migrants accompagnés à la permanence d'accueil de Terre d'Asile Tunisie de janvier 2014 à mars 2016.

³⁸ La stratégie du projet est basée sur une approche en trois volets : 1. Promouvoir des corridors de recrutement équitables afin de lutter contre les abus et l'exploitation des travailleurs ; 2. Fournir aux travailleurs migrants un accès à des informations fiables et des services de protection plus efficaces ; 3. Mener des recherches innovantes sur le recrutement équitable et diffuser ces connaissances (OIT, 2017).

³⁹ L'Union générale tunisienne du travail (UGTT) assure la coordination du «Réseau syndical migrations méditerranéennes – subsahariennes (RSMMs)» qui bénéficie de l'appui de la Fondation Friedrich Ebert - projet régional PROMIG-FES (2017-2020).

2. Les activités économiques particulièrement associées aux pratiques de recrutement irrégulier des Africains

2.1. Le réseau de recrutement dans les services domestiques est très organisé

Les services domestiques recrutent exclusivement des femmes qui représentent plus de la moitié des travailleurs subsahariens en situation irrégulière accompagnés par l'association «Terre d'Asile-Tunisie».

Le recours important à des femmes de ménage originaires de l'Afrique subsaharienne a commencé en fait avec les membres du personnel diplomatique et du personnel de la Banque africaine de développement (BAD) implanté en 2003 en Tunisie. Toutefois, le phénomène a pris relativement de l'ampleur depuis la révolution marquée par le relâchement du contrôle des frontières tunisiennes pour répondre à la demande des familles tunisiennes. À cet égard, contrairement aux femmes de ménage tunisiennes, le profil de formation des subsahariennes est diversifié allant du niveau d'éducation primaire à des formations professionnelles en coiffure, couture, métier de l'enseignement, comptabilité, dactylographie, soins infirmiers au niveau du supérieur (OIT, 2017, p. 62).

Le processus de recrutement des femmes de ménage est très organisé. Il se fait d'abord depuis le pays d'origine par le biais de réseaux d'intermédiaires informels avec des pratiques illégales et abusives. Ces intermédiaires subsahariens repèrent les candidates à la migration, souvent soutenues dans ce projet par leur famille, puis ils organisent leur voyage en Tunisie (billet d'avion, bilan de santé, vaccin, et réservation d'hôtel). Les migrantes sont mises en contact avec d'autres intermédiaires en Tunisie chargés de les présenter à leurs employeurs. Le service de ces intermédiaires est payant à la fois pour les travailleuses migrantes et les employeurs. Les frais sont réglés en espèces avant le départ des migrantes. Les employeurs payent les services de l'intermédiaire local qui sont parfois prélevés sur le salaire de l'employée de maison africaine. Parfois, le recrutement se fait directement par les employeurs tunisiens lorsqu'il s'agit d'une travailleuse migrante qui remplace une sœur ou une proche de la famille qui prend congé. Dans ce cas, les travailleuses organisent leur voyage sans recours à un intermédiaire africain et elles sont accueillies en Tunisie par leurs employeurs tunisiens.

2.2. Le recrutement dans le secteur hôtellerie-restauration par déqualification des irréguliers

La plupart des travailleurs subsahariens ont transité par le camp de Choucha, créé dans l'urgence, en 2011 suite à la chute du régime de Kadhafi (OIT, 2017, p. 62). Leur niveau d'études correspond au secondaire achevé ou au niveau post-secondaire. Leurs statuts juridiques sont divers : réfugiés statutaires, demandeurs d'asile, demandeurs d'asile déboutés, rescapés de la mer ou bien migrants irréguliers. La plupart des migrants interrogés dans ce secteur par l'enquête du BIT sont entrés en Tunisie de manière régulière. Un plus petit nombre a franchi la frontière de manière irrégulière depuis la Libye ou bien l'Algérie.



Les emplois occupés dans le secteur sont variés⁴⁰. La modalité de recrutement prédominante est le recrutement direct par l'employeur. Toutefois, certains travailleurs interviewés ont recouru à une intermédiation formelle) ou informelle, en Tunisie ou bien dans leur pays d'origine et ont été victimes d'abus et de tromperie.

2.3. Le bâtiment, refuge de plusieurs catégories de migrants irréguliers

Dans le secteur du bâtiment, tous les travailleurs migrants étaient des hommes originaires d'Afrique subsaharienne. Plusieurs d'entre eux étaient venus en Tunisie avec l'espoir de faire carrière dans le football, plusieurs et parfois les mêmes avaient tenté la traversée vers l'Italie sans succès, d'autres sont des demandeurs d'asile (en cours) ou des demandeurs d'asile déboutés de l'ex-camp de migrants de Choucha. Ils sont en général peu qualifiés et exercent les métiers suivants : aide-maçon, carreleur mosaïste, préparateur/monteur de moules de l'industrie du béton, ou encore dans l'entretien des chantiers.

Les modes de recrutement sont le démarchage direct des employeurs, la cooptation, le bouche-à-oreille, l'attente dans des lieux de recrutement connus localement ou bien la mobilisation par le chef de chantier. L'étude de l'OIT précitée a observé «une segmentation ethnique du marché positionnant les Subsahariens au plus bas de l'échelle à l'intérieur du secteur». Elle se traduit par l'absence de toute négociation de salaire ou même de discussion des conditions de travail ; l'employeur impose ses conditions.

2.4. Le réseau de recrutement des footballeurs

Parmi la population accompagnée par «Terre d'Asile-Tunisie» figure les footballeurs dont 85% sont Ivoiriens et le reste des Camerounais. Un réseau de recrutement de footballeurs s'est constitué en Tunisie depuis longtemps **formé d'anciens sportifs ou entraîneurs** qui offrent aux jeunes joueurs africains des promesses de recrutement ou de faux contrats dans les clubs tunisiens. Ces pratiques sont fréquentes lorsque la carte de séjour du footballeur n'est plus valide, c'est-à-dire lorsqu'il est en situation de vulnérabilité.

Selon l'étude de Terre d'asile, le réseau de recruteurs s'occupe des démarches administratives et des contacts nécessaires en prenant «une commission initiale de 400 à 3000 Euros» sans fournir aucune information sur la Tunisie et sur les conditions d'accueil et de séjour. Certains joueurs se retrouvent seuls et abandonnés alors que d'autres «continuent d'être arnaqués» par l'agent intermédiaire «en fixant des prix exorbitants des services d'hébergement, d'entraînement dans de fausses académies ou de mise en contact avec des complices dans les clubs locaux».

⁴⁰ Plongeur, serveur ou bien cuisinier dans un restaurant, femme/valet de chambre dans un hôtel, femme de ménage dans un centre d'esthétique, gardien, porteur de charges, technicien de maintenance industrielle, téléopérateur, contrôleur qualité dans une usine, ouvrier dans une station de lavage automobile, en charge d'installation de compteurs électriques, électricien chauffagiste, boulanger, commercial, travailleur auprès d'une agence d'organisation d'événements et de fêtes, magasinier, jardinier, ouvrier en charge de l'entretien d'équipement de loisirs dans un manège.

3. Fausses promesses et tromperies sur les conditions de travail

3.1. Définition du travail forcé

La définition du travail forcé recouvre «les pratiques traditionnelles de travail forcé, comme les séquelles de l'esclavage, les pratiques analogues à l'esclavage ou les différentes formes de servitude pour dettes les nouvelles formes de travail forcé qui ont émergé ces dernières décennies, comme par exemple la traite des personnes⁴¹» que l'on nomme également «esclavage moderne» afin d'attirer l'attention sur des conditions de vie et de travail contraires à la dignité humaine.

Le travail forcé se distingue des conditions de travail qui ne respectent pas les normes internationales du travail. Il couvre aussi les restrictions à la liberté de mouvement des travailleurs, la confiscation des salaires ou des documents d'identité, les violences physiques ou sexuelles, les menaces ou l'intimidation, ou les dettes imposées de manière frauduleuse, auxquelles les travailleurs ne peuvent échapper.

La traite de main-d'œuvre peut déboucher sur du travail forcé. Les trafiquants confisquent les papiers d'identité des migrants ou les font tomber dans le piège de la dette en leur consentant des avances, des prêts. Certains trafiquants ne reculent pas devant l'enlèvement, notamment d'enfants. Les trafiquants, les personnes qui leur sont liées et les employeurs du pays de destination ne donnent pas à leurs victimes le choix du travail à effectuer ni des conditions de son exécution. L'intimidation peut aller de la menace de révéler à la police que la victime est en situation irrégulière, à des voies de fait et à des sévices sexuels.

La Tunisie a ratifié la convention sur le travail forcé (n° 29), le 17 décembre 1962 et la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, le 12 janvier 1959. Elle a également ratifié la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, le 28 février 2000. Ces ratifications sont en vigueur. La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail oblige les Etats membres à éliminer le travail forcé. Une relation de travail devrait être librement choisie et exempte de menaces. En fait, ce n'est pas encore le cas pour certains travailleurs nationaux et étrangers.

⁴¹ OIT, Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, 2012, CIT.101/III/1B, paragraphe 272.



Encadré 6. Instruments de l'OIT sur le travail forcé

Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930

Cette convention fondamentale interdit toute forme de travail forcé ou obligatoire qu'elle définit ainsi : «Tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré». Des exceptions sont prévues pour un travail exigé dans le cadre du service militaire obligatoire, faisant partie des obligations civiques normales ou résultant d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire (à condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que l'individu ne soit pas engagé par des particuliers, compagnies ou personnes morales privées ou mis à leur disposition), dans les cas de force majeure ou pour de petits travaux de village exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci. La convention précise également que le fait d'exiger illégalement un travail forcé ou obligatoire doit être passible de sanctions pénales et demande aux États qui ont ratifié la convention de faire en sorte que les sanctions pertinentes prévues par la loi soient appropriées et strictement appliquées.

Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

Cette convention fondamentale interdit le travail forcé ou obligatoire en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi ; en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique ; en tant que mesure de discipline du travail ; en tant que punition pour avoir participé à des grèves ; et en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.

En outre, **dans la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999**, le travail forcé ou obligatoire est considéré comme l'une des pires formes de travail des enfants.

Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 et Recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014

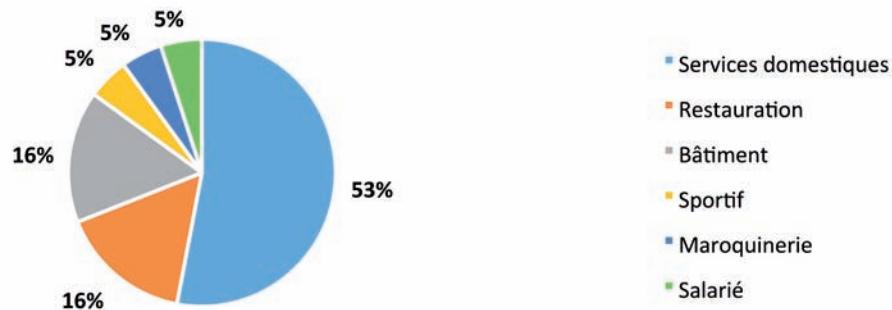
Le nouveau protocole sur le travail forcé est un instrument juridique contraignant qui vise à faire avancer la prévention, la protection et les mesures d'indemnisation, ainsi qu'à redoubler d'efforts pour éliminer toutes les formes de travail forcé.

Source : OIT. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/forced-labour/lang--fr/index.htm>

3.2. Les pratiques abusives par secteur d'activité économique

Les témoignages de travailleurs immigrés irréguliers subsahariens révèlent particulièrement trois activités économiques où ils sont victimes de l'esclavage moderne : les services domestiques, la restauration et le bâtiment.

Figure 12. Activités économiques des emplois occupés par les migrants irréguliers accompagnés par "Terre d'asile-Tunisie"



Source : *Terre d'Asile Tunisie, 2016. Portraits de migrants. Description de l'immigration en Tunisie par les migrants accompagnés à la permanence d'accueil de Terre d'Asile Tunisie de janvier 2014 à mars 2016, p. 32.*

Dans les services domestiques, les pratiques abusives les plus communément citées par les travailleurs migrants étaient les fausses promesses et tromperies sur les conditions de travail. Beaucoup pensaient venir en Tunisie pratiquer dans leur domaine professionnel (coiffure, commerce, soins infirmiers, etc.) alors qu'elles se trouvent en fait forcées à accepter un travail domestique. Même pour celles qui partent en connaissance de cause, les tâches domestiques exigées à l'arrivée sont en général beaucoup plus importantes par rapport à ce qui a été convenu au départ. De manière générale, les tâches à accomplir ne sont décrites que de manière vague. Les conditions réelles diffèrent, ainsi, radicalement des conditions promises avec des charges de travail souvent inhumaines et aucun respect des horaires promis. Les conditions de rémunération sont bien sûr également complètement différentes de ce qui a été promis au départ.

Les situations du travail domestique sont celles des victimes de traite aux fins de servitude domestique. La confiscation des documents d'identité à l'arrivée et les situations de servitude pour dettes sont des pratiques courantes soit de la part de l'employeur, soit de l'intermédiaire qui continue d'exploiter la travailleuse après son arrivée. Les réseaux de traite mobilisent des intermédiaires subsahariens, y compris en Tunisie et parfois même auprès d'employeurs subsahariens. En effet, des personnels d'une institution financière internationale, principalement originaires d'Afrique subsaharienne, faisaient venir de leur pays des jeunes femmes pour travailler en tant que domestiques chez eux à Tunis (OIM, 2013, p. 65). L'immunité diplomatique de ce personnel rend difficiles la lutte contre la traite des personnes et l'assistance aux victimes.

Les conditions de vie et de travail des travailleuses domestiques subsahariennes leur causent de grandes souffrances psychologiques⁴².

⁴² Les troubles dépressifs sont les plus fréquents. Voir Elisa Claessens et Dalel Laroussi, *La santé mentale des migrants en Tunisie, Terre d'Asile Tunisie*, septembre 2017.



Dans l'hôtellerie et la restauration, le processus de recrutement est également non conforme à la norme internationale du travail. On relève les fausses promesses⁴³, la propagande trompeuse⁴⁴, les frais élevés de recrutement et les tromperies sur les opportunités de travail. Enfin, le recrutement se fait là également sans contrat et sans formalités administratives.

Les pratiques abusives recensées dans le secteur BTP sont généralisées pour les travailleurs africains subsahariens en situation irrégulière. Ils ne bénéficient pas de **contrat de travail écrit** spécifiant leur rémunération et les conditions de travail. De ce fait, ils reçoivent une rémunération indécente et subissent des conditions de travail pénibles et de durée supérieure à la norme nationale du travail. Les conditions de travail indécentes sont plus graves pour les Africains que pour les nationaux.

Enfin, les **footballeurs subissent la confiscation de leur passeport par l'agent intermédiaire** du réseau de recrutement pour obtenir ses commissions lors de la conclusion de contrats ou pour ponctionner les transferts d'argent envoyés par la famille (Terre d'asile-Tunisie, 2016, p.38). Ceux qui sont abandonnés à leur arrivée en Tunisie et qui n'arrivent pas à obtenir un contrat de recrutement par un club sportif, subissent des conditions de vie marquées par une extrême précarité, liée à l'endettement pour survivre. La menace d'exclusion et le cumul des pénalités liées à la durée de séjour irrégulier fragilisent leur position au cours de la négociation de leurs conditions de travail. Rares sont les footballeurs africains qui ont les moyens de déposer plainte auprès de la Fédération internationale pour obtenir leurs droits. Cette possibilité est accessible seulement aux vedettes du football⁴⁵.

4. Les étudiants africains en séjour irrégulier et sans ressources se réfugient dans le marché du travail informel

4.1. L'accueil des étudiants africains porte atteinte à leur dignité humaine

Entre 2015 et 2018, la part des étudiants subsahariens est passée de 75% à 73% du total des étudiants étrangers en Tunisie. Leur effectif total a baissé en passant de 4835 à 4560.

La part du groupe des étudiants originaires de la république du Congo, Mali, Cameroun, Mauritanie et Côte d'Ivoire est passée de 36,4% à 42,7% entre 2015 et 2018. En 2018, huit nouveaux pays apparaissent parmi les inscrits subsahariens : Nigeria, Guinée, Bénin, Angola, Ghana, Madagascar, Burundi et Zambie (voir tableau 9). C'est probablement l'effet de la nouvelle stratégie du ministère de l'Enseignement supérieur récemment adoptée pour favoriser l'accueil des étudiants africains subsahariens.

Le projet d'étude devait apporter un plus dans le parcours personnel de l'étudiant : acquérir une expérience d'autonomie en dehors du cadre familial, une expérience culturelle qui valorise le cursus de formation et une expérience professionnelle qui finance les études pour la majorité des étudiants sans bourse.

⁴³ Le travail très bien payé en Tunisie permet au travailleur migrant d'envoyer de l'argent à sa famille et d'améliorer sa situation.

⁴⁴ La Tunisie est un pays à mode de vie européenisé où on peut trouver facilement un emploi.

⁴⁵ Voir la plainte déposée par l'ancien attaquant congolais d'un grand club de Tunis, Fabrice Ondama, auprès de la FIFA, mardi 23 janvier 2018.

http://www.kawarji.com/actu-43234-club_africain_fabrice_ondama_depose_une_plainte_aupres_de_la_fifa.html#UeTTHz6EFLrvX5Vf.99

La difficulté d'obtenir une carte de séjour fait basculer le projet d'étude en un cauchemar. Le président de l'association des étudiants et stagiaires africains en Tunisie (AESAT) déclare à la presse que «... tout le monde sait que le cauchemar des étudiants et stagiaires est le problème de la carte de séjour. Il existe un flou juridique énorme, puisque la loi qui régit la condition de séjour est celle de 1968 qui n'a pas du tout été amendée pour être adaptée à la réalité d'aujourd'hui»⁴⁶. La lourdeur administrative, le refus des bailleurs de délivrer le contrat de bail et le long silence des services compétents placent l'étudiant demandeur de carte de séjour dans une situation indigne de la Tunisie dont la nouvelle constitution défend les valeurs des droits de l'homme. En effet, un cercle vicieux se construit par les conditions d'accès à une carte de séjour générant un cercle vicieux conduisant au risque de subir les sanctions d'un séjour irrégulier (pénalités et refoulement), et par conséquent, à une position de victime de plusieurs atteintes à la dignité humaine.

Certains étudiants ont été victimes d'actes et de paroles racistes et de violences physiques. L'agression raciste d'un étudiant congolais a été le catalyseur d'une grande manifestation de la société civile dénonçant cet acte (voir photo ci-dessous).

Figure 13. «Agression raciste d'un étudiant congolais en Tunisie»



Source : Cheima Ben Hmida. *Agression raciste d'un étudiant congolais en Tunisie, le ministère de l'Enseignement supérieur et des associations dénoncent. HuffPost Tunisie, article publié le 06/11/2015*

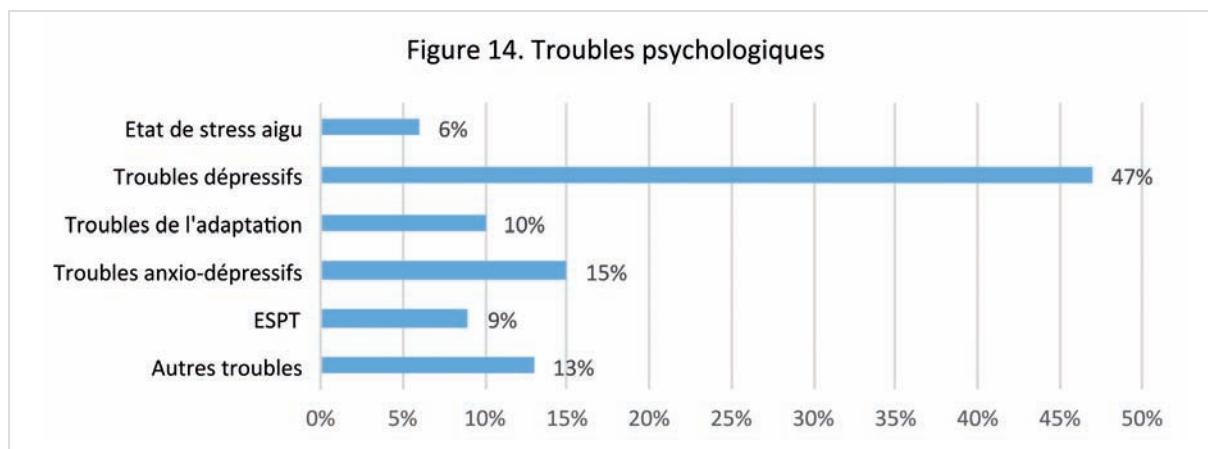
Selon une étude de Terre d'asile-Tunisie, «une proportion importante de migrants subsahariens interrogés ont été victimes d'agressions de la part de Tunisiens : 69% ont été victimes de vol avec violence, agression sexuelle, lapidation ou autres. 69% des Subsahariens ont également déclaré se sentir en insécurité physique en Tunisie» (Claessens, E. et Laroussi, D., 2017, p. 34). Cette étude a détecté les souffrances et les troubles des migrants en Tunisie.

⁴⁶ Voir l'article «La Tunisie vue par les étudiants subsahariens !», Mack Arthur Deongane Yopasho, président de l'Association des étudiants et stagiaires africains en Tunisie, 25 juillet 2017.

<http://www.webmanagercenter.com/2017/07/25/408805/la-tunisie-vue-par-les-etudiants-subsahariens/>



Figure 14. Troubles psychologiques



Source : Elisa Claessens et Dalel Laroussi. La santé mentale des migrants en Tunisie, Terre d'Asile Tunisie, septembre 2017, p. 43.

ESPT : état de stress post-traumatique.

Tableau 9. Évolution des étudiants africains subsahariens accueillis en Tunisie par pays d'origine pour la période 2015-2018

	2015 (a)		2018 (b)	
	Effectif	%	Effectif	%
Congo RDC	1072	12,7	1001	22,0
Mali	613	10,7	565	12,4
Cameroun	515	10,5	530	11,6
Mauritanie	506	7,2	523	11,5
Côte d'Ivoire	349	8,0	328	7,2
République du Congo	389 (*)	6,2	-	-
Gabon	301	5,5	317	7,0
Tchad	268	5,2	227	5,0
Niger	251	3,5	175	3,8
Sénégal	168	3,3	172	3,8
Burkina Faso	161	12,7	154	3,4
Nigéria	-		98	2,1
Guinée	-		96	2,1
Djibouti	89	1,8	79	1,7
Bénin	-		66	1,4
Togo	86	1,8	57	1,3
Comores	39		44	1,0
Angola	-		43	0,9
République centrafricaine	28	0,6	39	0,9
Ghana	-		23	0,5
Madagascar	-		11	0,2
Burundi	-		7	0,2
Zambie	-		5	0,1
Total	4835	100,0	4560	100,0

Sources : a) UNESCO in Campus France 2017. Fiches statistiques pays, pp. 16-42 ; (*) Estimé.

En 2013, l'effectif connu était de 966.

b) UNESCO : <http://uis.unesco.org/fr/uis-student-flow#slideoutmenu>, consulté le 23/06/2018

Tableau 10. Part des étudiants africains subsahariens en 2015-2018 (en % du total des étudiants étrangers en Tunisie)

	2015 (a)	2018 (b)
Total étudiants africains subsahariens	4835	4560
Total étudiants étrangers	6442	6234
Part des étudiants africains subsahariens (%)	75%	73%

Sources :

(a) Unesco – *Données consolidées par zone géographique (extractions, septembre 2017) in Campus France. La mobilité internationale des étudiants africains. Note hors-série n° 16 novembre 2017, Tab. 3, p.6.*

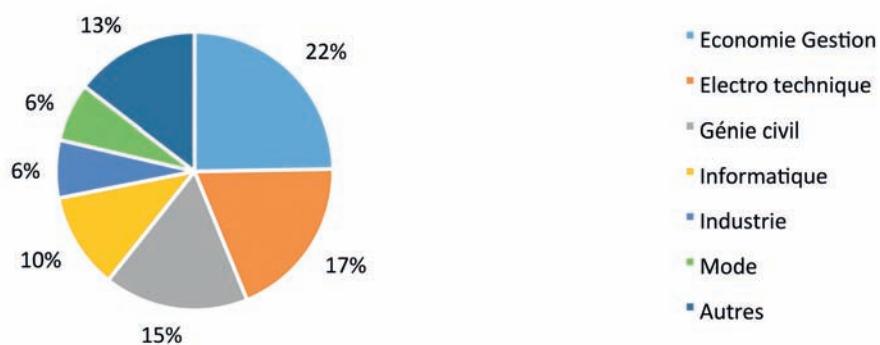
b) UNESCO : <http://uis.unesco.org/fr/uis-student-flow#slideoutmenu> (consulté le 23/06/2018).

4.2. Les «étudiants travailleurs» subissent des pratiques abusives

Les «étudiants travailleurs migrants» sont une catégorie particulière parmi les immigrés subsahariens. Les étudiants doivent s'engager par écrit, en début de formation, à ne pas travailler et à quitter la Tunisie après leurs études. Terre d'Asile constate que 10% du total des étudiants restent irrégulièrement pour financer l'achèvement de leurs études et obtenir leur diplôme (Terre d'Asile Tunisie, 2016, p. 31). Ces étudiants accèdent à des emplois comme la maçonnerie, le jardinage, le ménage, l'accompagnement des enfants dans leur scolarité, plongeur(se), serveur(se) animateur(ce) touristique, femme/valet de chambre (OIT, 2017).

Les abus recensés lors du processus de recrutement sont les mêmes que pour les autres travailleurs migrants : absence de contrat écrit, relation très informelle et nature du travail non précise. Les emplois occupés ne sont pas évidemment adéquats à leurs domaines d'études (voir figure ci-dessous).

Figure 15. Principaux domaines d'études des étudiants subsahariens accompagnés par Terre d'Asile



Source : Terre d'Asile Tunisie. *Portraits de migrants. Description de l'immigration en Tunisie par les migrants accompagnés à la permanence d'accueil de Terre d'Asile Tunisie de janvier 2014 à mars 2016*, p. 26.



Chapitre V. Des initiatives tunisiennes récentes favorables à l'émergence d'une stratégie d'accueil décent de la migration subsaharienne

Au-delà des principes énumérés dans la constitution tunisienne de 2014, l'intégration de la Tunisie dans les zones de libre-échange des communautés économiques africaines lui donne des perspectives de développer ses exportations et de répondre aux besoins de l'urbanisation et de l'industrialisation de l'Afrique subsaharienne. Par conséquent, faire de la Tunisie un pays d'accueil décent de la migration africaine devrait être un axe majeur d'une stratégie d'activation et d'enrichissement des accords de coopération avec l'Afrique subsaharienne. C'est le moyen de relever les défis communs en matière de transformation structurelle de l'économie, emploi des jeunes, recherches scientifiques, changement climatique et gestion des ressources naturelles. La mobilité du capital humain doit devenir un pilier de cette coopération. L'Agenda de 2063 de l'Union africaine prévoit une mesure favorable à cette mobilité : «*introduire le passeport africain délivré par les États membres, en tirant parti de la migration dans le monde par l'émission de passeports électroniques, avec la suppression de l'obligation de visa pour tous les citoyens africains dans tous les pays africains d'ici 2018*»⁴⁷.

Au cours de ces dernières années, la Tunisie a réalisé des acquis en faveur de la migration équitable et l'Intégration dans les communautés économiques régionales de l'Union africaine, grâce au dynamisme de la société civile et la réaction positive des pouvoirs exécutif et législatif à ce dynamisme. Ces acquis sont le début d'un processus d'émergence d'une nouvelle stratégie de coopération économique, sociale et culturelle avec l'Afrique subsaharienne où la Tunisie commence, de par sa législation, à se positionner avec l'image d'un pays respectueux des droits des migrants accueillis sur son sol. Cette orientation politique est conforme à la fois à l'obligation prévue par la nouvelle constitution et à son intérêt économique.

1. Protéger les droits des migrants subsahariens est un devoir de la Tunisie post-révolution

1.1. La nouvelle constitution consacre les droits de l'Homme

La nouvelle Constitution tunisienne a été adoptée le 26 janvier 2014 par 92% des membres de l'Assemblée nationale constituante, soit une très forte majorité, après un long processus de débats suivis par la population tunisienne. Les droits de l'homme, entendus comme les droits fondamentaux de la personne humaine, sont représentés par les droits civils et politiques et les droits économiques et sociaux.

La nouvelle Constitution tunisienne consacre des droits civils et politiques, énumérés dans le chapitre II «les droits et les libertés». Il s'agit de la liberté d'association (Art. 35), la liberté de rassemblement et de manifestation pacifique (Art. 37), les libertés d'opinion, de pensée, d'expression, d'information

⁴⁷ Commission de l'Union africaine. Agenda 2063, L'Afrique que nous voulons, Édition finale, avril 2015, version populaire, p. 20.

et de publication (Art. 31), la liberté de conscience malgré l'ambivalence de l'article 6⁴⁸ et le droit de participation aux affaires publiques.

Les droits économiques et sociaux représentent une catégorie de droits et libertés consacrés dans la nouvelle constitution puisque le slogan principal du soulèvement populaire à l'origine de la fin de règne de Ben Ali était «liberté, dignité et emploi». La constitution garantit le droit syndical, le droit de grève, le droit à la santé et à un environnement sain, le droit à l'enseignement, le droit au travail et le droit de propriété. La reconnaissance de ces droits économiques et sociaux oblige l'Etat de les réaliser par des politiques publiques dans le respect du principe d'égalité des chances.

La constitution tunisienne consacre ainsi l'ensemble des droits civils et politiques et les droits économiques et sociaux reconnus par le droit international.

1.2. Les nouvelles initiatives législatives stratégiques au regard des droits de l'Homme

1.2.1. Adoption de la loi organique relative à la prévention et la lutte contre la traite des personnes

L'adoption à l'unanimité de la loi organique n° 2016-61 du 3 août 2016 relative à la prévention et la lutte contre la traite des personnes est l'aboutissement d'un processus politique et sociétal. Elle est conforme aux engagements internationaux pris par la Tunisie et répond aux exigences des standards internationaux auxquels la Tunisie a souscrit, notamment au regard du protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes (Protocole de Palerme), ratifié par la Tunisie en 2003. La loi criminalisait toute forme de traite en Tunisie, quels que soient sa nature et le profil des victimes tunisiennes ou étrangères.

La loi comble ainsi un vide juridique et va alors permettre au gouvernement tunisien et à la société civile de mieux combattre ce phénomène. La Loi permettra également d'assurer la protection physique et l'assistance des victimes dans le but de garantir leur réhabilitation durable et leur réinsertion socio-économique. À travers le rôle de l'Instance nationale de lutte contre la traite des personnes, composée de représentants de différents ministères et de membres de la société civile, la Tunisie pourra se doter de politiques publiques efficaces, cohérentes et durables, contre ce crime grave qui porte atteinte aux droits fondamentaux et à la dignité des êtres humains, notamment des plus vulnérables, comme les femmes et les enfants. Selon l'article 46 de la loi suscitée, l'Instance nationale de lutte contre la traite des personnes est chargée notamment des missions suivantes :

⁴⁸ «L'Etat est le gardien de la religion. Il garantit la liberté de conscience et de croyance, le libre exercice des cultes et la neutralité des mosquées et des lieux de culte de toute instrumentalisation partisane. L'Etat s'engage à diffuser les valeurs de la modération et la tolérance et à la protection du sacré et l'interdiction de toute atteinte à celui-ci. Il s'engage également à l'interdiction et la lutte contre les appels au Takfir et l'incitation à la violence et à la haine».



Encadré 7. Les missions de l'INLCTP selon l'article 46 de la loi

- Elaborer une stratégie nationale visant à prévenir et à lutter contre la traite des personnes et proposer les mécanismes appropriés pour sa mise en œuvre ;
- Cordonner les efforts dans le domaine de mise en œuvre des mesures de protection des victimes, des témoins et des dénonciateurs, ainsi que les mécanismes d'assistance aux victimes ;
- Recevoir les signalements sur des opérations de traite des personnes et les transmettre aux instances juridictionnelles compétentes ;
- Définir les principes directeurs permettant à tous les intervenants, notamment les transporteurs commerciaux, les inspecteurs de travail, les délégués à la protection de l'enfance, les travailleurs sociaux, les psychologues et les autorités chargées du contrôle des frontières et des étrangers et des documents d'identité, de voyage, des visas et de séjour, de détecter et d'aviser sur des opérations de traite des personnes ;
- Emettre les principes directeurs permettant d'identifier les victimes de la traite des personnes et de leur apporter l'assistance nécessaire ;
- Faciliter la communication entre les différents services et parties concernés par ce domaine et coordonner leurs efforts et les représenter à l'échelle nationale et internationale ;
- Coopérer avec les organisations de la société civile et toutes les organisations en rapport avec la lutte contre la traite des personnes et les aider pour mettre en œuvre leurs programmes dans ce domaine ;
- Collecter les informations, les données et les statistiques relatives à la lutte contre la traite des personnes pour créer une base de données qui sera exploitée dans l'accomplissement des missions qui lui sont dévolues ;
- Proposer des mécanismes et des procédures permettant de réduire la demande qui stimule toutes les formes de traite des personnes et de sensibiliser la société aux dangers liés à la traite des personnes à travers des campagnes de sensibilisation, des programmes culturels et éducatifs, l'organisation de congrès et de colloques, et l'édition de publications et de manuels ;
- Organiser des sessions de formation et superviser les programmes de formation au niveau national et international dans les domaines se rapportant à ses activités ;
- Diffuser les mesures prises par l'Etat en vue de lutter contre la traite des personnes et préparer des réponses aux questions sur lesquelles les organisations internationales demandent d'émettre un avis, en rapport avec leur domaine d'intervention ;
- Participer aux activités de recherche et d'études pour moderniser les législations régissant les questions liées à la traite des personnes conformément aux normes internationales et aux bonnes pratiques, de manière à mettre en œuvre les programmes de l'Etat en matière de lutte contre ce phénomène.

Source : Loi organique n° 2016-61 du 3 août 2016

La loi accorde à l'étranger qui peut être victime de l'une des infractions de la traite des personnes, le droit à une période de rétablissement et de réflexion qui peut atteindre un mois renouvelable une seule fois pour la même période (Art. 64 al 1). **Il est interdit alors de le rapatrier au cours de cette période** (Art. 64 al 2). L'intéressé exerce ce droit à sa demande en vue de pouvoir engager les procédures judiciaires et administratives et peut bénéficier de l'assistance de l'instance nationale de lutte contre la traite de personnes.

1.2.2. Loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes

La Tunisie a choisi de se doter d'une loi organique pour lutter contre les violences faites aux femmes. Cette loi vient en application des dispositions de l'article 46 de la Constitution lequel incite l'Etat à agir contre la violence à l'égard des femmes comme elle s'insère dans le cadre du respect des engagements internationaux relatifs aux droits humains. En effet, la loi repose sur une approche intégrale basée sur les droits humains et respectueuse de l'égalité des sexes qui reconnaît expressément que les violences faites aux femmes constituent une violation des droits fondamentaux des femmes et l'une des formes de discrimination à leur égard.

Il s'agit d'une loi organique qui tient compte du caractère multiforme des violences et qui se présente comme un outil fondamental instaurant et renforçant le dispositif juridique tunisien en matière de prévention, de protection et de répression en faveur des femmes victimes de violences, mais également des enfants et d'autres catégories vulnérables.

Cette loi est le fruit d'un processus participatif et inclusif car elle a fait l'objet d'une mobilisation collective et d'un plaidoyer pour son adoption puis son application. Ce processus a été lancé en 2013 à travers l'élaboration d'un état des lieux du cadre juridique tunisien sur les violences faites aux femmes. Ensuite, un comité de pilotage composé de représentants de ministères, d'institutions gouvernementales et d'associations a été formé et un comité composé d'experts pluridisciplinaires a été mis en place afin d'assurer la rédaction du projet de loi organique. Comme elle fait écho aux recommandations du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) adressées à la Tunisie en 2010 puis réitérées en 2013, elle est conforme aux standards internationaux.

1.2.3. Une loi contre les discriminations raciales est adopté en 2018

L'Association des étudiants et stagiaires africains en Tunisie (AESAT) a présenté plusieurs requêtes aux autorités pour les alerter du calvaire que vivent ces étudiants : la lenteur des procédures administratives, l'impossibilité de régulariser leur situation, les expulsions et les arrestations arbitraires ou encore les agressions publiques qui relèvent du racisme⁴⁹. Des organisations de la société civile en Tunisie⁵⁰ ont présenté une proposition de loi criminalisant toutes formes de discrimination, et obtenu le soutien de députés de la majorité.

⁴⁹ Conférence de presse de l'Association. Cf. Monia Ben Hamida, Discriminations raciales : le calvaire des étudiants subsahariens en Tunisie. https://www.huffpostmaghreb.com/2013/09/30/racisme-tunisie_n_4017557.html

⁵⁰ Le Forum tunisien pour les droits économiques et sociaux (FTDES), le réseau euro-méditerranéen des droits de l'Homme (REMDH) et le Comité pour le respect des libertés et des droits de l'Homme (CRDHT).



En 2018, le gouvernement a déposé un projet de loi organique n° 2018-11 dont l'objectif est de lutter contre toutes les formes de discrimination raciale et de mettre en place toutes les mesures et dispositifs nécessaires pour prévenir et criminaliser cet acte. En vertu de ce texte, l'Etat s'engage à mettre en place des politiques publiques et des stratégies nationales à même de lutter contre toutes les formes de discrimination raciale dans tous les secteurs et de proposer des programmes de sensibilisation et de formation. Il s'agit, également, d'apporter toute la prise en charge psychologique et sociale nécessaire aux victimes⁵¹.

Le 9 octobre 2018, l'Assemblée des Représentants du Peuple a adopté la loi n° 11/2018 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale qui prévoit des peines allant de un mois à un an de prison et jusqu'à 1 000 dinars d'amende pour des propos racistes. L'incitation à la haine, les menaces racistes, la diffusion et l'apologie du racisme ainsi que la création ou la participation à une organisation soutenant de façon claire et répétitive les discriminations sont possibles de un à trois ans de prison, et jusqu'à 3000 dinars d'amende. L'amende peut monter à 15000 dinars pour les personnes morales.

2. La société civile tunisienne montre le chemin de l'accueil décent des travailleurs et des étudiants africains

2.1. L'UGTT soutient les travailleurs migrants en Tunisie

2.1.1. L'UGTT coordinateur du «Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes»

En août 2014, 17 organisations syndicales du Maghreb (Maroc, Algérie, Tunisie, Mauritanie et Egypte), du Nord de la Méditerranée (Italie, France) et de l'Afrique subsaharienne (Côte d'Ivoire, Mali, Niger et Sénégal), ont créé le Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes (RSMMS) ; c'est le fruit d'une longue réflexion entamée en 2009 à Hammamet en Tunisie qui s'est prolongée à Dakar au Sénégal en 2013, puis la même année à Turin en Italie.

La déclaration de Casablanca est l'acte de naissance de ce réseau. Elle traduit la volonté de ses membres de coordonner leurs efforts en vue de protéger les travailleurs migrants tout au long de leurs déplacements, prévenir la dégradation de leurs conditions de vie et de travail et lutter contre toute forme de discrimination, de racisme et de xénophobie. La coordination générale du réseau est actuellement assurée par l'Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT).

L'approche du RSMMS s'appuie sur un ensemble de recommandations qui devraient renforcer la solidarité syndicale avec les travailleurs migrants :

- renforcer les capacités des syndicats du réseau à offrir une assistance concrète aux travailleurs migrants et à développer leurs ressources stratégiques sur les questions de migration aux niveaux national, régional et international ;
- ratifier et s'approprier les conventions internationales sur la migration pour l'emploi ;
- adopter des approches tripartites pour un dialogue social sur les questions de migration ;

⁵¹ Voir la version arabe du texte consulté le 11.07.2018 http://www.arp.tn/site/servlet/Fichier?code_obj=100926&code_exp=1&langue=1

- associer les syndicats à des consultations sur la mise en œuvre des politiques de coopération internationale sur ces questions ;
- établir un cadre de gouvernance multilatéral pour les migrations internationales afin de faire respecter les droits humains, économiques et sociaux des travailleurs migrants et de leurs familles.

Le réseau opère en partenariat avec le Projet régional «Promoting Migration Governance» PROMIG-FES (2017-2020) de la Fondation Friedrich Ebert (FES) en Tunisie, l’Organisation internationale du travail (OIT), la Confédération syndicale internationale (CSI) et Global Unions⁵².

2.1.2. Les mesures de l’UGTT pour soutenir les migrations de main-d’œuvre en Tunisie

Avec le soutien du Programme Intégré de Recrutement du BIT (FAIR), l’UGTT a assigné neuf points focaux sur les migrations de main-d’œuvre en Tunisie dans les villes de Médenine, Sfax, Sousse et Tunis pour montrer son engagement en faveur du recrutement équitable et de la protection des travailleurs migrants⁵³.

Pour soutenir les points focaux régionaux, l’OIT et l’UGTT ont lancé une série d’ateliers de renforcement des capacités. La formation des points focaux régionaux comprend quatre modules complémentaires :

- a) les tendances des flux migratoires et la gouvernance de la migration de travail ;
- b) le rôle des syndicats dans la protection des droits des travailleurs migrants ;
- c) les principes généraux et les directives opérationnelles de l’OIT sur le recrutement équitable ; et
- d) déterminer les rôles et les responsabilités des points focaux du réseau UGTT.

L’objectif de ces activités est de doter les points focaux de compétences techniques et pratiques pour protéger les droits des travailleurs migrants, mais aussi de définir avec eux leur rôle de manière participative. Ce réseau de points focaux est soutenu par le projet FAIR de l’OIT qui a trois objectifs principaux : établir des corridors de recrutement équitable pour prévenir les abus et l’exploitation des travailleurs migrants ; fournir aux travailleurs migrants un accès à des informations fiables et à des services améliorés ; et mener des recherches innovantes et diffuser des connaissances sur le recrutement équitable. Le résultat attendu à long terme est la réduction des pratiques trompeuses et coercitives pendant le processus de recrutement et les violations des principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que d’autres droits humains et du travail.

Dans le cadre d’un dialogue social «tripartite plus», l’UGTT a participé à la promotion d’une meilleure gouvernance et protection des travailleurs migrants, et ce, à travers le projet IRAM⁵⁴ lancé en 2014 et associant l’OIT, l’UNHCR et la direction du développement et la coopération Suisse. Les partenaires

⁵² Cf. RSMMS.

⁵³ «Fidèle à son engagement, son activisme et sa lutte pour les droits et la dignité de tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, l’UGTT, en collaboration avec le projet OIT FAIR, lance son réseau de points focaux régionaux pour les travailleurs migrants en Tunisie ...» a déclaré Naima Hamammi, Secrétaire Générale Adjointe, chef du Département des arabes, relations Internationales et de migration, de l’Union générale tunisienne du travail (UGTT).

⁵⁴ Projet : «Améliorer la gouvernance de la migration de main d’œuvre et la protection des droits des travailleurs migrants».



tunisiens sont l’Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT), l’Union Tunisienne de l’industrie, du commerce et de l’artisanat (UTICA) et des composantes de la société civile. L’objectif de ce partenariat est de renforcer les législations et pratiques nationales en matière de migration de main-d’œuvre afin que la Tunisie soit capable d’assurer la protection des travailleurs migrants.

2.2. Emergence d’une stratégie de coopération avec l’Afrique subsaharienne pour faire de la Tunisie une destination privilégiée des étudiants africains

2.2.1. La société civile se mobilise pour un accueil décent des étudiants africains

Des associations et des organisations tunisiennes, dont le Comité pour le Respect des libertés et des droits de l’Homme en Tunisie (CRLDHT), l’Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT), le Syndicat National des journalistes Tunisiens (SNJT), le Forum Tunisien des Droits Économiques et Sociaux (FTDES) et l’Association Tunisienne des Femmes Démocrates (ATFD) apportent leur appui aux étudiants. Terre d’asile-Tunisie et Médecins du monde jouent un rôle central dans le soutien aux subsahariens, victimes d’atteintes à la dignité humaine.

Face aux obstacles rencontrés, l’étudiant africain subsaharien élabore sa stratégie individuelle pour les surmonter. Il développe des relations avec des étudiants qui mènent le même «parcours du combattant» pour mieux surmonter les obstacles rencontrés. C’est le cas en adhérant à l’association des étudiants et stagiaires africains en Tunisie (AESAT). C’est une association de droit tunisien établie depuis 1993 et dont la principale vocation est l’unification des étudiants et stagiaires africains et leur intégration dans la société tunisienne. Ses objectifs s’articulent autour de trois principaux axes : faciliter l’intégration des étudiants africains en Tunisie, venir en aide et porter assistance aux étudiants en difficulté et promouvoir et valoriser la culture africaine en Tunisie.

L’organisation non gouvernementale «Tunisia Africa Business Council» (TABC), animée par un groupe d’entreprises, s’est fixée pour objectif «de mettre l’Afrique au cœur des préoccupations du gouvernement tunisien ainsi que des opérateurs économiques». Adhérant aux valeurs humanistes et universelles, elle a apporté son appui aux étudiants africains car elle vise la promotion de la coopération entre la Tunisie et l’Afrique subsaharienne autour des objectifs suivants⁵⁵ :

- Internationaliser le savoir-faire tunisien en matière d’enseignement supérieur et de formation professionnelle.
- Orienter et polariser les choix des étudiants et stagiaires subsahariens vers la Tunisie.
- Développer une réciprocité de confiance entre la Tunisie et ses confrères subsahariens dans ces domaines.
- Développer une plateforme www.campusifriqiya.com
- Valoriser l’expertise tunisienne dans le domaine de l’enseignement supérieur et la formation professionnelle.

⁵⁵ Voir Tunisia Africa Business Council (TABC) http://www.tabc.org.tn/tabc-event-detail.php?id_d=14.

Les activités de l'ONG en partenariat avec l'association des étudiants africains ont permis de mobiliser autour de ces objectifs le gouvernement tunisien, les universités publiques et privées tunisiennes, et plusieurs ministres de l'Afrique subsaharienne.

2.2.2. L'action de la société civile commence à donner ses fruits

C'est dans le cadre d'un forum de la société civile que le gouvernement a annoncé en 2017 sa stratégie de promotion de la coopération avec l'Afrique subsaharienne en matière d'enseignement supérieur et de recherche scientifique construite autour de deux axes⁵⁶.

Le premier axe vise à «partager le savoir-faire et l'expertise tunisienne avec les pays africains selon une approche gagnant-gagnant». Des accords sont conclus avec la Mauritanie, le Tchad, le Mali, le Burkina Faso, le Niger, l'Afrique du Sud, la Guinée Conakry et la Côte d'Ivoire pour atteindre cet objectif. Cette démarche institutionnelle est appelée à couvrir d'autres pays africains. Le contenu de chaque accord répond aux besoins du partenaire africain : échange de professeurs avec la Mauritanie, appui du Tchad à la création d'une faculté de médecine, formation des formateurs maliens et nigériens, transfert au Burkina-Faso du savoir-faire tunisien en matière de gouvernance des parcs technologiques, coopération sur des programmes de recherche en sciences et technologies avec l'Afrique du Sud.

L'objectif du deuxième axe est d'attirer plus d'étudiants africains en Tunisie. Il est prévu d'accueillir 20 000 étudiants africains à l'horizon 2020 dans toutes les spécialités. Pour surmonter les difficultés actuelles rencontrées par ces étudiants, la stratégie adoptée prévoit l'amélioration et l'assouplissement des procédures administratives, y compris celles liées à la carte de séjour, l'ouverture des inscriptions à certaines institutions prestigieuses telles que les facultés de médecine ou l'Institut des hautes études commerciales (HEC) ou encore l'école d'architecture moyennant des frais d'inscription. Les étudiants africains sont actuellement admis dans les établissements universitaires publics selon des quotas et offres convenus avec leur pays d'origine. Parallèlement, les établissements du secteur privé développent leur stratégie d'accueil des étudiants africains. Leur savoir-faire dans ce domaine contribue à faire du pôle universitaire tunisien parmi les plus attractifs pour les étudiants africains.

Un mécanisme de concertation et de coordination entre les ministères a été mis en place pour améliorer les services administratifs aux étudiants étrangers et obtenir un meilleur système d'écoute de leurs doléances. L'exonération récente des pénalités de séjour des étrangers en Tunisie est le résultat de ce mécanisme. Cette décision des autorités tunisiennes a été saluée unanimement par la société civile suite à la publication du décret gouvernemental n° 2018-331 du 6 avril 2018. Ce décret complète le décret gouvernemental n° 2017-1061 du 26 septembre 2017 fixant les tarifs des droits de chancellerie aux fins d'exonération des pénalités de séjour des étudiants qui en feront la demande, ainsi que l'exonération complète de ceux qui figuraient sur la liste envoyée au ministère tunisien des Affaires étrangères depuis plus de neuf mois. L'AESAT a aussi félicité le gouvernement et la société civile qui l'ont soutenue pour obtenir ce résultat.

⁵⁶ Allocution d'ouverture du Tunisian African Empowerment Forum, Congrès co-organisé à Tunis les 22 & 23 août 2017 par le Tunisian African Business Council (TABC), l'Association des Etudiants et Stagiaires Africains à Tunis (AESAT) et le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique.



La société civile a regretté d'abord que «*cette exonération ne concerne que les étudiants et les stagiaires, et ignore les cas des autres catégories d'étrangers qui sont soit des travailleurs, soit des demandeurs d'emploi, soit des demandeurs d'asile qui n'ont pas pu bénéficier de l'accompagnement par l'UNHCR Tunisie*» (voir annexe). Ensuite, elle a aussi raison de demander «*un changement profond et exhaustif des lois relatives au séjour des étrangers en Tunisie*», conformément aux conventions internationales sur les droits de l'homme signées par la Tunisie. L'objectif essentiel est «*de respecter les obligations en vertu des droits humains et du droit des réfugiés tout en respectant la prérogative souveraine des Etats à réglementer l'entrée et le séjour des étrangers sur leur territoire*»⁵⁷. Le dynamisme de la société civile est le garant d'une évolution future de la politique migratoire tunisienne dans ce sens. Plusieurs défis sont à relever pour atteindre cet objectif, porteur d'une vision renouvelée de sa coopération avec les pays africains subsahariens et digne de la Tunisie.

3. Les initiatives des entreprises, moteur du processus d'intégration de la Tunisie aux communautés économiques régionales (CER) de l'Afrique

3.1.1. L'UTICA s'est dotée de structures pour développer la coopération économique avec l'Afrique subsaharienne

L'Union Tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA) est la centrale patronale nationale regroupant les structures professionnelles des différents secteurs économiques non agricoles (industrie, commerce, services, artisanat et petits métiers). Elle représente les entreprises privées issues de tous secteurs d'activité (à l'exception du tourisme et du secteur bancaire et financier) dont la majorité correspond aux petites et moyennes entreprises, à l'image du tissu économique tunisien composé principalement de cette catégorie d'entreprises.

L'organisation de cette centrale patronale accorde une place stratégique à la promotion de l'image du pays au-delà des frontières et au développement du partenariat international. D'abord, la direction centrale des relations internationales (DCRI) est au service du développement des entreprises tunisiennes sur les marchés étrangers. Elle organise régulièrement des salons, forums, séminaires, et des rencontres B To B ayant pour objectif la mise en relation et le développement d'affaires. Ces activités concernent les différents secteurs économiques qui relèvent de son champ d'intervention. Les rencontres B To B peuvent se faire au niveau régional, national ou international.

Ensuite, l'UTICA s'est dotée de structures dont les entreprises membres visent à développer les affaires avec un pays donné de l'Afrique. Il s'agit du «Conseil d'affaires tuniso-tchadien», «Conseil d'affaires Tuniso-camerounais», «Conseil d'affaires tuniso-malien» et «Conseil d'affaires tuniso-éthiopien»⁵⁸.

Les forums et séminaires ont permis aux entreprises de mobiliser l'appui des autorités et de la société à leur plaidoyer en faveur du développement de la coopération économique, sociale et culturelle avec l'Afrique subsaharienne. C'est le cas des séminaires ou forums organisés par les entreprises sur la thématique

⁵⁷ Document de travail de l'OIM lors du Dialogue international sur la migration 2008, «Problèmes soulevés par la migration irrégulière : quelle attitude face aux flux migratoires composites» (MC/INF/294).

http://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/about_iom/fr/council/96/MC_INF_294.pdf.

⁵⁸ Cf. UTICA http://www.utica.org.tn/Fr/conseils-d-affaires_11_72

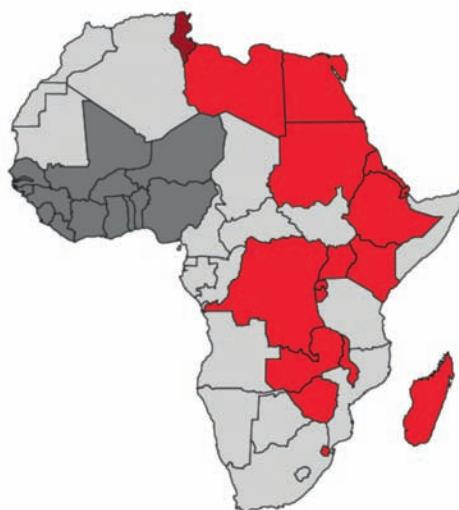
de l'intégration de la Tunisie dans une zone de libre-échange avec l'Afrique, ou l'accueil décent de la migration d'étudiants africaines. Ces activités sont conformes à la vision 2020 de l'UTICA qui est pour un «nouvel élan de l'exportation» dans une optique de diversification des produits tunisiens et des marchés d'exportation, associée à «une nouvelle dimension internationale des entreprises tunisiennes» (UTICA vision 2020, pp. 24-25). L'intégration de la Tunisie aux communautés économiques africaines régionales est l'un des objectifs de cette ambition patronale pour développer l'appareil exportateur tunisien. En 2016, sur 6079 exportateurs, seulement 686 sont actifs sur le marché de l'Afrique subsaharienne dont 50 exportateurs assurent 72% de la totalité des exportations de biens vers l'Afrique (CEPEX, 2017).

3.1.2. L'intégration de la Tunisie dans une zone africaine de libre-échange

Les communautés économiques régionales (CER) sont un acteur important de la coopération Sud-Sud en Afrique. Leur rôle est stratégique dans la promotion des échanges entre des blocs commerciaux et entre des zones d'intégration en Afrique. Sous la pression des entreprises tunisiennes, notamment celles développant des activités en Afrique, la Tunisie commence à prendre la mesure des enjeux et des possibilités d'influence dont disposent les CER pour affecter les questions de développement qui touchent le continent.

L'acceptation de la demande d'adhésion de la Tunisie par le marché commun de l'Afrique orientale et australie (COMESA) en 2016 a donné lieu à des négociations qui devraient aboutir à la signature de l'accord de son entrée officielle à ce marché lors de la réunion des chefs d'État et de gouvernements de la COMESA en 2018 à Lusaka en Zambie. Cette communauté économique régionale regroupe 19 pays africains et représente 500 millions d'habitants. La Tunisie sera ainsi le 20^{ème} Etat membre du marché commun (voir les pays marqués en rouge dans la figure ci-dessous). En 2017, elle a obtenu le statut d'observateur au sein de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) puis elle a conclu le 20 novembre de la même année un mémorandum d'entente visant la mise en place d'une feuille de route, en prévision de la création d'une zone de libre-échange entre les deux parties.

Figure 16. Intégration de la Tunisie au COMESA et à la CEDEAO



Communauté économique des États d'Afrique de l'Ouest (CEDEAO)
Marché commun de l'Afrique orientale et australie (COMESA)

Source : CEPEX, *Tour d'horizon sur la coopération commerciale entre la Tunisie et l'Afrique subsaharienne, octobre, 2017*.



4. L'Afrique pourrait tirer profit des compétences tunisiennes et éviter les erreurs de l'expérience tunisienne en matière d'urbanisation et d'industrialisation

4.1. L'urbanisation rapide de l'Afrique est une chance et un défi pour assurer la transformation économique du continent

Les travaux du département des affaires économiques et sociales des Nations Unies révèlent que l'Afrique, à l'instar de certaines parties de l'Asie est «l'épicentre de l'urbanisation». Sa population urbaine ne cesse d'augmenter depuis les années 1950 atteignant 40% de la population totale du continent en 2014 et, peut-être, 56% en 2050 (ONU-DAES, 2014). La population urbaine de l'Afrique est susceptible de tripler d'ici 2050, l'Afrique et l'Asie représentant près de 90% de la croissance de la population urbaine mondiale (UNDESA, 2014). Le rapport économique sur l'Afrique 2017 des Nations Unies souligne que l'accroissement naturel de la population est le moteur de l'urbanisation en Afrique⁵⁹. Les décideurs doivent alors s'employer à reconnecter l'urbanisation et l'industrialisation pour trois raisons : i) un meilleur fonctionnement des villes nécessite une meilleure industrialisation ; ii) une meilleure industrialisation nécessite un meilleur fonctionnement des villes ; iii) l'industrialisation et l'urbanisation sont confrontées à des défis communs (voir tableau ci-dessous). Si les politiques sont conjointement élaborées par les acteurs urbains et industriels, elles peuvent être mieux coordonnées et harmonisées pour la réalisation des objectifs communs⁶⁰.

Tableau 11. Problèmes communs au milieu urbain et au secteur industriel

Milieu urbain	Milieu industriel
Infrastructure urbaine : électricité, transports, eau et assainissement, etc.	Infrastructure industrielle : électricité, transports, logistique, etc.
Pôles d'emploi et emplois urbains	Regroupement des secteurs concurrentiels
Villes dans un rôle de pépinière, mobilité des entreprises	Innovation industrielle
Recherche et développement en milieu urbain, TI et établissements de formation ; éducation et capital humain	Modernisation industrielle
Villes de consommation	Inconvénients des richesses naturelles, y compris la surévaluation de la monnaie
Dualité des marchés du travail dans les villes, difficultés de mobilité de la main-d'œuvre	Flexibilité des marchés du travail, mise en commun de la main-d'œuvre, rapprochement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre
Villes portuaires, logistique du commerce	Compétitivité à l'exportation
Regroupement ; proximité, regroupement des industries ; efficacité urbaine	Économies d'agglomération
Systèmes urbains et ZES	Optimisation des sites industriels
Fonctionnalité du marché foncier urbain	Accès à la terre

Source : Nations Unies. Commission économique pour l'Afrique. L'industrialisation et l'urbanisation au service de la transformation de l'Afrique. Rapport économique sur l'Afrique 2017, p.89.

⁵⁹ Nations Unies. Commission économique pour l'Afrique. L'industrialisation et l'urbanisation au service de la transformation de l'Afrique. Rapport économique sur l'Afrique 2017, p. 65.

⁶⁰ Ibid. p. 89.

Plusieurs défis demeurent à relever pour que l'urbanisation et l'industrialisation soient au service de la transformation structurelle en Afrique. La déclaration des dirigeants africains de rendre le continent «prospère fondé sur la croissance inclusive et le développement durable» dans le cadre de l'Agenda 2063 du continent devrait conduire à placer la transformation structurelle de l'économie au centre de cette vision à long terme du continent⁶¹. Assurer des villes fonctionnelles et obtenir ainsi une industrialisation performante est une des voies pour atteindre cet objectif. Le rapport économique sur l'Afrique 2017 des Nations Unies propose quatre principaux axes sur lesquels devraient s'appuyer les plans nationaux de développement pour mieux tirer profit de l'urbanisation en matière d'accélération de l'industrialisation.

Le premier axe donne au secteur manufacturier local le rôle de répondre à l'augmentation de la demande et à l'évolution des modes de consommation dus à la fois à la croissance de la population urbaine et à la hausse des revenus dans les villes. Il s'agit d'éviter la tendance de répondre à cette demande par les importations. C'est le modèle industriel d'import - substitution, qui est une composante du modèle global d'industrialisation en Tunisie⁶².

Le deuxième consiste à **tenir compte, dans la politique industrielle, des effets positifs ou négatifs que la fonctionnalité urbaine peut avoir sur la productivité des entreprises**. Les chaînes de valeur industrielles existent dans un contexte géographique ; il convient donc de planifier la fonctionnalité des villes et les liens qui les unissent de façon à soutenir des secteurs industriels déterminés. Jusqu'à présent, les politiques industrielles en Afrique, y compris la Tunisie, tiennent rarement compte des conséquences de l'urbanisation et de la géographie économique sur le secteur manufacturier.

Le troisième devrait favoriser un ciblage spatial dans le but d'exploiter les avantages que présentent les centres urbains pour le développement industriel. Dans le cadre de ce ciblage spatial, on doit évaluer les avantages et les coûts de l'investissement dans différentes villes afin de pouvoir comparer le retour sur investissement à différents endroits. L'enjeu est de favoriser des réseaux urbains nationaux plus équilibrés, en optimisant la complémentarité des rôles des différentes villes, grandes et petites.

Le quatrième axe assure **l'intégration de l'industrialisation dans les politiques urbaines et régionales**. Il convient alors de s'attaquer aux problèmes qui entravent la fonctionnalité des villes dans le but de stimuler la productivité industrielle, ce qui favorisera la durabilité urbaine, grâce à la création d'emplois et à la production de recettes pour financer les investissements.

La nécessité d'exploiter le potentiel d'urbanisation au service de la transformation structurelle a été clairement affirmée par les dirigeants africains dans la position commune de l'Afrique à la troisième Conférence des Nations Unies sur le logement et le développement urbain durable (HABITAT III), adoptée en 2016⁶³. Le fait d'avoir adopté le nouveau programme urbain lors de cette conférence, et consacré en 2015 un des objectifs de développement durable dédié aux villes et aux établissements

⁶¹ Cf. Commission de l'Union Africaine. Agenda 2063, L'Afrique que nous voulons, Édition finale, avril 2015 version populaire. p. 2.

⁶² La seconde composante est le modèle industriel tourné exclusivement vers l'exportation, ce qui donne un caractère dual au modèle global d'industrialisation (secteur on-shore et secteur off-shore).

⁶³ Nations Unies. Nouveau programme pour les villes. Habitat III. 2017.

<http://habitat3.org/wp-content/uploads/NUA-French.pdf>



humains⁶⁴, témoigne de l'importance accordée à l'urbanisation qui est à la fois une chance et un défi à relever selon l'approche présentée par les Nations Unies. Le défi de l'Afrique est de mettre en œuvre l'agenda 2030 de développement durable et de tirer les leçons des erreurs des pays dont l'orientation industrielle n'a pas été conforme aux trois derniers axes de recommandations des Nations Unies.

4.2. L'expérience tunisienne au service de l'Afrique

Les travaux du Forum économique africain⁶⁵ à Tunis (avril 2018) ont porté sur cinq secteurs économiques stratégiques qui reflètent les besoins profonds des populations du continent africain et constituent les moteurs de développement pour la période à venir. **Il s'agit du secteur des bâtiments et des travaux publics, le secteur des technologies de l'information et de la communication, le secteur de l'agroalimentaire, le secteur de la santé, le secteur de l'enseignement supérieur et les services financiers⁶⁶.** Ces secteurs offrent des possibilités de développement des échanges commerciaux entre la Tunisie et les pays africains. Le savoir-faire des entreprises et les compétences des ressources humaines donnent un avantage compétitif à la Tunisie dans ces secteurs qui sont appelés à se développer dans le contexte de l'accélération de l'urbanisation africaine qui sera induite par l'accroissement naturel de la population.

Le cadre réglementaire des communautés économiques régionales CEDEAO et COMESA permet aux produits et services tunisiens d'accéder beaucoup plus facilement à de nouveaux marchés africains grâce à l'élimination des barrières tarifaires et non tarifaires. Toutefois, cette intégration par les institutions est une approche insuffisante. Elle doit s'appuyer fortement sur une intégration par les acteurs pour contourner les obstacles politiques. En effet, c'est la motivation et l'enthousiasme des entreprises tunisiennes qui assurent l'efficacité de la coopération Sud-Sud.

⁶⁴ Objectif 11 : Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables.

⁶⁵ Ce forum est organisé conjointement par le ministère du Commerce, la Banque Arabe pour le Développement Economique en Afrique (BADEA), l'Agence allemande de coopération internationale (GIZ) et la Société Internationale Islamique de Financement du Commerce (ITFC). Il a enregistré la participation de 38 pays africains et 140 responsables de haut niveau représentant les secteurs public et privé ainsi que des bailleurs de fonds et des hommes d'affaires.

⁶⁶ Cf. <https://forum-economique-africain.com>

Le défi est de trouver les mécanismes nécessaires pour garantir la présence des entreprises tunisiennes et des produits tunisiens sur les marchés africains. A cet égard, l'organisation patronale, met l'accent sur la nécessité de surmonter les difficultés liées au manque de lignes aériennes, à la logistique et au financement pour développer les exportations vers l'Afrique subsaharienne.

Conclusions et recommandations

En Tunisie comme ailleurs, les enjeux migratoires sont traités comme un problème de sécurité publique. L'accent est mis sur le contrôle des frontières et l'immigration irrégulière dans un contexte marqué par la lutte légitime contre le terrorisme. Même si les migrations ont d'importantes implications économiques en matière de coopération avec l'Afrique et de développement local, c'est toujours le ministère de l'Intérieur qui occupe une place centrale et dominante dans la gestion des flux d'immigration. La marginalisation de la dimension économique de la gestion des flux migratoires subsahariens conduit à la fermeture du marché du travail tunisien aux africains subsahariens et l'apparition d'un marché de travail informel. Cette segmentation du marché du travail pose alors un problème d'efficacité, d'efficience et d'équité de sa régulation par l'Etat.

En effet, le marché du travail représente à la fois un enjeu très particulier et très crucial. D'abord, son caractère transversal le met en relation avec tous les secteurs de l'activité économique et donc avec tous les marchés de biens et services. Ensuite, le marché du travail concerne la ressource humaine, parce qu'il met en jeu des prestations fondées sur la relation entre des institutions privées et publiques avec des personnes connaissant une situation difficile et pouvant être vulnérables. De ce fait, son fonctionnement est par excellence la résultante d'arbitrages fondés de façon plus ou moins explicite sur les valeurs d'une société.

Cette originalité fait du marché du travail une institution sociale dont les structures doivent être soumises à un arbitrage de l'État. Il s'agit d'éviter, et le cas échéant d'enrayer, les dérives plus ou moins graves dont les principales victimes pourraient être les immigrés subsahariens, notamment ceux qui sont en situation irrégulière. **Les valeurs consacrées dans la nouvelle constitution tunisienne imposent aux autorités locales de régulation du marché de travail de créer les conditions de fonctionnement du marché de travail qui puisse répondre aux besoins en compétences des entreprises tunisiennes, dans le respect des droits des travailleurs migrants.**

Les recommandations de l'étude visent à promouvoir le marché régulier et protéger les droits des travailleurs migrants, y compris les irréguliers dans le respect des normes internationales en la matière.

L'ouverture du marché régulier au travailleur migrant subsaharien contribue à lutter contre le développement du marché du travail informel. Le défi à relever est de concilier les préoccupations de sécurité et de souveraineté, d'une part, et le besoin des entreprises en compétences et les droits des travailleurs migrants d'autre part. C'est à la fois le devoir de la Tunisie post-révolution et son intérêt à améliorer son image pour développer sa coopération économique, sociale et culturelle avec l'Afrique subsaharienne. Par conséquent, **une séparation est nécessaire entre dispositifs de régulation du marché de travail et dispositif de sécurité publique car les préoccupations légitimes de sécurité concernent les étrangers comme les nationaux**, sans distinction de leur statut par rapport au marché du travail.

Les migrations africaines, qu'elles soient internes ou internationales, devraient s'intensifier à l'avenir. De ce fait, la coordination régionale des questions migratoires internationales revêt une importance



particulière si l'on veut accroître les complémentarités régionales, tirer parti des implications positives de ces migrations pour le développement, et réduire leurs effets négatifs. Les recommandations de cette étude renforcent les récentes initiatives des autorités tunisiennes en faveur de l'accueil décent des migrants subsahariens et de la coopération avec leurs pays. Elles créent ainsi de meilleures conditions d'accueil en Afrique des entreprises et des travailleurs tunisiens.

Ces recommandations sont regroupées autour de quatre axes complémentaires qui représentent les fondements d'une stratégie de réformes en faveur de l'accueil décent des migrants subsahariens et de la rénovation de la coopération économique, sociale et culturelle avec les communautés économiques régionales de l'Union africaine. Dans chaque axe, les recommandations (R) sont classées par thème et sous-thèmes.

1. Promouvoir l'emploi régulier des immigrés subsahariens

1.1. Concilier sécurité publique et respect des droits des travailleurs migrants reconnus par les normes internationales

R1. *Dissocier la durée du titre de séjour du permis de travail : supprimer l'alinéa 2 de l'article 33 du décret de 1968 et l'alinéa 2 de l'article 11 de la loi de 1968 prévoyant le retrait du titre de séjour si les raisons pour lesquelles il a été accordé ont disparu.*

1.2. Favoriser la mobilité professionnelle et géographique des travailleurs migrants dans les mêmes conditions que les nationaux

Les articles 259 et 262 du Code du travail contreviennent au principe de l'égalité de traitement entre travailleurs étrangers et nationaux. Il s'agit d'une violation dans la loi tunisienne des droits des travailleurs. L'article 14 a) de la convention n°143 stipule que tout membre peut «subordonner le libre choix de l'emploi, tout en assurant le droit à la mobilité géographique, à la condition que le travailleur migrant ait résidé légalement dans le pays aux fins d'emploi pendant une période prescrite ne devant pas dépasser deux années ou, si la législation exige un contrat d'une durée déterminée inférieure à deux années, que le premier contrat de travail soit venu à échéance». Autrement dit, la mobilité géographique des travailleurs migrants légalement admis sur le territoire doit leur être reconnue dans les mêmes conditions que les nationaux dès le début de leur séjour.

R2. *Modifier les articles 259 et 262 du code du travail pour garantir le droit à la mobilité géographique des travailleurs.*

1.3. Assurer l'application économique efficace et juste du principe d'opposabilité du marché du travail

R3. *Elaborer une approche rigoureuse d'identification des pénuries de qualification par les services publics d'emploi.*

R4. *Assurer la décentralisation régionale de la mise en œuvre de l'approche élaborée.*

R5. *Certifier les pénuries de qualification en partenariat avec les entreprises, notamment celles qui demandent la main-d'œuvre étrangère.*

1.4. Délivrer aux migrants les documents qui protègent leurs droits

R6. *Etendre l'exigence et le contrôle du contrat de travail-type à tous les travailleurs migrants, y compris ceux dont le contrat n'est pas soumis au visa du ministère.*

R7. *Délivrer au migrant un document écrit d'informations sur les conditions générales de vie et de travail auxquelles il sera soumis en Tunisie.*

R8. *Les travailleur(se)s domestiques migrant(e)s doivent recevoir par écrit une offre d'emploi ou un contrat de travail énonçant les conditions d'emploi avant le passage des frontières nationales.*

1.5. Mettre en place un service d'information et d'assistance des migrants pour combattre la propagande trompeuse.

R9. *Missions à accomplir par le service proposé : à leur arrivée en Tunisie, les migrants et les membres de leur famille devront recevoir tous les documents qui leur sont nécessaires pour leur travail, leur séjour et leur établissement dans le pays, ainsi que des informations et des conseils relatifs aux conditions d'existence et de travail ; toute autre assistance qui leur serait nécessaire pour s'adapter aux conditions en Tunisie devra également leur être fournie.*

R10. *Organisation du service proposé : assurer la décentralisation régionale de ce service et développer son partenariat avec l'Instance nationale de lutte contre la traite des personnes, et aussi avec la société civile.*

R11. *Assurer la gratuité du service d'informations relatives à la migration et d'assistance fournis aux migrants.*

R12. *Assurer l'accès des travailleurs migrants aux programmes de gestion active du marché du travail.*

R13. *Soutenir financièrement l'action de la société civile en faveur des migrants dans le cadre d'un programme de promotion de l'information et l'assistance des migrants.*

1.6. Offrir aux migrants des services médicaux et des conditions d'hygiène

Il est spécifié à l'article 5 a) de la convention n° 97 que les membres s'engagent à prévoir des services médicaux appropriés chargés de «s'assurer, si nécessaire, tant au moment du départ que de l'arrivée, de l'état de santé satisfaisant des travailleurs migrants et des membres de leur famille autorisés à les accompagner ou à les rejoindre».

R14. *Missions des services médicaux : veiller à ce que les travailleurs migrants et les membres de leur famille bénéficient d'une protection médicale suffisante à leur arrivée en Tunisie.*



R15. *L'examen médical ne doit pas porter atteinte à l'égalité de chances et de traitement.* La fièvre jaune est la seule maladie pour laquelle les pays peuvent exiger des voyageurs une preuve de vaccination (Règlement sanitaire international)⁶⁷.

1.7. Autres services d'accueil décent

R16. *Simplifier les formalités administratives exigées des migrants.*

R17. *Instituer des services d'interprètes.*

R18. *Prendre les mesures destinées à assurer, en cas de nécessité, aux travailleurs migrants, un logement, une nourriture et un habillement satisfaisants à leur arrivée en Tunisie. Le partenariat entre l'Etat et les employeurs dans ce domaine est nécessaire.*

R19. *Assister les travailleurs dans le règlement de leurs conditions d'emploi en collaboration avec les organisations volontaires intéressées.*

2. Etablir l'égalité de chances et de traitement des travailleurs migrants conformément aux normes internationales du travail

Les droits humains fondamentaux auxquels fait référence l'article 1^{er} de la convention n° 97 comprennent aussi le droit fondamental à la non-discrimination consacré dans la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Cette dernière s'applique à tous les travailleurs, ressortissants nationaux et étrangers, des pays qui l'ont ratifiée. L'hostilité envers des étrangers et en particulier les migrants est l'une des principales sources du racisme contemporain⁶⁸.

2.1. Renforcer la liberté syndicale des travailleurs étrangers

Dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, les travailleurs sont tenus de respecter la légalité. Cependant, la législation nationale et son application ne devront pas porter atteinte aux garanties prévues par cette convention ratifiée par la Tunisie en 1957. Le libre exercice du droit syndical comporte :

- l'absence de toute distinction (race, nationalité, sexe, statut matrimonial, âge, appartenance et activités politiques) en droit et dans la pratique quant aux titulaires du droit d'association ;
- l'absence d'autorisation préalable pour la création d'organisations et le libre choix de l'organisation par les intéressés.

⁶⁷ Le Règlement sanitaire international-RSI (2005) est un instrument juridique international qui a force obligatoire pour 196 pays dans le monde, dont tous les États membres de l'OMS. Il a pour but d'aider la communauté internationale à prévenir les risques graves pour la santé publique, susceptibles de se propager au-delà des frontières et de constituer une menace dans le monde entier et à y riposter. L'objet et la portée du RSI (2005) consistent à éviter la propagation internationale des maladies, à s'en protéger, à la maîtriser et à y réagir par une action de santé publique proportionnée et limitée aux risques qu'elle présente pour la santé publique, en évitant de créer des entraves inutiles au trafic et au commerce internationaux. A compter du 11 juillet 2016, «aucun État Partie ne peut exiger des voyageurs internationaux, pour les certificats existants ou nouveaux, la revaccination ou une dose de rappel de vaccin antiamaril comme condition d'entrée, quelle que soit la date à laquelle le certificat international de vaccination a été délivré initialement» (Organisation mondiale de la santé, Amendement à l'annexe 7 (fièvre jaune) du Règlement sanitaire international de 2005).

⁶⁸ «Rapport du Rapporteur spécial sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée, M. Mutuma Ruteere» (A/HRC/20/33), paragraphe 2 ; rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants au Conseil des droits de l'homme, 26^e session (A/HRC/26/35, 3 avril 2014), paragraphes 16, 33, 36 et 57.

Les garanties de la convention n° 87 devraient s'appliquer à tous les travailleurs et employeurs, sans distinction aucune, les seules exceptions prévues par la convention étant les forces armées et la police ; les dispositions interdisant le droit syndical à des catégories particulières de travailleurs, par exemple les travailleurs étrangers, sont incompatibles avec les prescriptions expresses de la convention.

R20. *Modifier l'article 251 du code du travail pour permettre aux travailleurs étrangers de constituer un syndicat et d'être désignés ou élus à un poste d'administration ou de direction du syndicat sans autorisation préalable.*

2.2. Éliminer les dispositions discriminatoires en matière de droit à la sécurité sociale

Les systèmes de sécurité sociale garantissent un revenu minimum en cas de chômage, maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, vieillesse et retraite, invalidité, responsabilités familiales comme la grossesse et les soins aux enfants, ou perte du soutien de famille. Ces prestations sont très importantes pour les travailleurs migrants et leur famille. Nous proposons deux recommandations de réforme dans ce domaine :

R21. *Améliorer la couverture contre les accidents de travail pour les travailleurs migrants.*

R22. *Éliminer les dispositions discriminatoires à leur égard en matière de sécurité sociale, notamment au niveau des prestations.*

2.3. Reconnaître les droits découlant du travail antérieur du migrant irrégulier

L'article 9, paragraphe 1^{er}, de la Partie I de la convention n° 143 et les dispositions correspondantes de la recommandation n° 151 ont pour but de garantir que les travailleurs migrants en situation irrégulière et embauchés illégalement ne perdent pas les droits qui leur sont dus pour le travail qu'ils ont effectivement accompli. En outre, en cas de contestation, ces travailleurs migrants doivent avoir la possibilité de faire valoir leurs droits devant un organisme compétent.

R23. *Réviser l'article 263 du CT pour ajouter la reconnaissance des droits du travailleur migrant irrégulier découlant de son travail antérieur. Conformément à la pratique nationale, il devrait avoir droit au solde de la rémunération due pour le travail qu'il a accompli, y compris les indemnités de fin de contrat normalement dues et le droit aux prestations qui lui seraient dues en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles⁶⁹.*

R24. *Réviser l'article 34 du décret de 1968 concernant le délai prévu au migrant pour quitter le pays en cas de retrait du visa de séjour (délai de 8 jours), pour lui permettre de recouvrer ses droits découlant de travail antérieur et intenter des recours utiles.*

3. Lutter contre la migration irrégulière et l'emploi irrégulier

L'article 1^{er} de la convention n° 143 dispose que «tout membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à respecter les droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs migrants». Il s'agit des droits fondamentaux de l'homme énoncés dans les instruments internationaux adoptés

⁶⁹ Paragraphe 34 de la recommandation n° 151.



par l'Organisation des Nations Unies en matière des droits de l'homme⁷⁰, lesquels incluent certains des droits fondamentaux des travailleurs. Cet article concerne tous les travailleurs migrants. La jouissance des droits de l'homme fondamentaux ne saurait être liée à aucune exigence relative à la citoyenneté ou à la résidence légale dans le pays d'emploi.

La Convention des Nations Unies sur la protection des travailleurs migrants précise les droits de l'homme relatifs à tous les travailleurs migrants et les membres de leur famille⁷¹. Ces droits comprennent le droit à la vie (article 9), la protection contre les traitements inhumains ou dégradants (article 10), la liberté de pensée et de religion (article 12(1)), l'accès égal aux procédures judiciaires (article 18(1)), etc. La convention des Nations Unies se réfère aussi au principe d'égalité de traitement selon lequel les travailleurs migrants doivent bénéficier d'un traitement non moins favorable que celui dont bénéficient les nationaux en matière de rémunération et que les Etats doivent adopter les mesures nécessaires afin de faire en sorte que les travailleurs migrants ne soient pas privés des droits qui dérivent de ce principe en raison de l'irrégularité de leur situation (articles 25(1) et (3)). **Ainsi, cette Convention des Nations Unies et les instruments de l'OIT sur les travailleurs migrants sont complémentaires et se renforcent mutuellement.**

Les droits fondamentaux de l'homme sont par définition des droits qui n'excluent aucune catégorie de personnes, y compris donc les étudiants migrants subsahariens. La lutte contre la migration irrégulière et l'emploi irrégulier contribue à promouvoir les droits de l'homme relatifs à tous les travailleurs migrants et les membres de leur famille.

Le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, reconnaît que certaines catégories de travailleurs, et en particulier les migrants, risquent davantage d'être victimes de travail forcé ou obligatoire. C'est pourquoi le protocole et la recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014, contiennent des dispositions qui tiennent compte de la situation spécifique des travailleurs migrants. Ainsi, l'article 4 du protocole dispose que toutes les victimes de travail forcé ou obligatoire, «**indépendamment de leur présence ou de leur statut juridique sur le territoire national**», doivent avoir accès à des mécanismes de recours et de réparation appropriés et efficaces, tels que l'indemnisation, et doivent être protégés contre toute sanction pour des activités illicites qu'elles auraient été contraintes d'effectuer⁷².

3.1. Renforcer les sanctions de l'employeur du travailleur irrégulier

Le Comité des Nations Unies pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (CMW) et le Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants estiment que l'entrée illégale ou le séjour clandestin ne doivent pas être considérés comme des

⁷⁰ Tels que, par exemple, la Déclaration universelle des droits de l'homme, 1948 ; le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 1966 ; le Pacte international relatifs aux droits civils et politiques 1966 ; la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 1990.

⁷¹ Voir le principe général de non-discrimination dans la Partie II (article 7) et la Partie III (droits de l'homme de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille) de la Convention des Nations Unies sur les travailleurs migrants.

⁷² Les instruments de l'OIT relatifs au travail forcé complètent et renforcent le droit international existant à ce sujet, notamment le Protocole de Palerme sur la traite des personnes (2000).

infractions pénales, les migrants en situation irrégulière n'étant pas des criminels et ne devant pas être traités comme tels. Le CMW estime en outre que, en érigéant le comportement des migrants clandestins en infraction pénale, on alimente dans le public l'idée que ces migrants sont des candidats «illégaux» ou déloyaux aux emplois et aux prestations sociales, ce qui alimente en retour la discrimination et la xénophobie⁷³.

R25. *Ne pas criminaliser le migrant irrégulier. Il s'agit de supprimer la criminalisation de l'entrée irrégulière en Tunisie et limiter la répression aux passeurs et recruteurs illégaux :*

- *abroger l'article 23 de la loi 1968 criminalisant l'entrée et le séjour irrégulier et réviser l'article 18 de la loi 2004 ;*
- *supprimer l'obligation de signalement à l'égard des personnes tenues au secret professionnel ;*
- *supprimer les sanctions pénales prévues dans le CT à l'égard du travailleur irrégulier (art. 266 alinéa 2).*

R26. *Renforcer les sanctions de l'employeur du migrant irrégulier prévues par l'article 266.*

3.2. Créer un corps d'inspection du travail chargé de l'emploi irrégulier et des pratiques abusives

Les travailleurs migrants constituent une catégorie vulnérable qui a besoin de la protection effective de l'État. Le corps des inspecteurs de travail n'est pas en mesure de contrôler l'application de la législation en matière de migration. Il est nécessaire de créer un corps spécialisé dans ce domaine, comme cela a été le cas lors de la création d'un corps spécialisé dans le contrôle de l'application du droit de la sécurité sociale.

R27. *Créer un corps d'inspection du travail spécialisé affecté au service de la main-d'œuvre étrangère en vue de contrôler l'emploi irrégulier, les activités des bureaux de placement privés, lutter contre les intermédiaires informels et les pratiques abusives dont pourraient être victimes les travailleurs migrants.*

3.3. Prendre en charge le coût d'expulsion des travailleurs migrants irréguliers

R28. Coût de l'expulsion : *l'article 9, paragraphe 3, de la convention n° 143 prévoit qu'en «cas d'expulsion du travailleur ou de sa famille, ceux-ci ne devront pas en supporter le coût». Il convient d'établir une distinction entre :*

- la situation irrégulière indépendante de la volonté du travailleur migrant (licenciement avant la fin prévue du contrat ou manquement par l'employeur à son obligation de remplir les formalités nécessaires) auquel cas le travailleur ne doit pas avoir à acquitter les frais de son rapatriement ni ceux du rapatriement des membres de sa famille, y compris le coût du transport ; et*
- la situation irrégulière du fait du travailleur migrant, auquel cas les seuls frais dont celui-ci n'est pas redevable sont les frais effectifs d'expulsion⁷⁴.*

⁷³ Voir CMW : Observation générale n° 2 sur les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière et des membres de leur famille (CMW/C/GC/2, 28 août 2013, paragraphes 2 et 24), et rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants au Conseil des droits de l'homme, 20^e session (A/HRC/20/24), 2 avril 2012, paragraphe 13).

⁷⁴ Voir article 9 de l'annexe II de la convention n° 97.



3.4. Eviter au travailleur migrant irrégulier une longue période d'attente de régularisation éventuelle de sa situation juridique

Au terme de l'article 9, paragraphe 4, de la convention n° 143, «rien dans la présente convention n'empêche les membres d'accorder aux personnes qui résident ou travaillent de manière illégale dans le pays le droit d'y rester et d'y être légalement employées». La recommandation n° 151 suggère que la décision de régulariser ou pas la situation d'un travailleur migrant soit prise rapidement, et qu'une fois sa situation régularisée, le migrant bénéficie de tous les droits accordés.

R29. *Mettre en place un dispositif de régularisation des travailleurs migrants irréguliers dans les secteurs où cela est possible selon l'approche d'identification des besoins des entreprises en main-d'œuvre étrangère (voir R3).*

R30. *Associer les partenaires sociaux à l'identification des emplois cibles.*

R31. *Prendre la décision de régulariser ou non le travailleur migrant dans un délai rapide.*

3.5. Autoriser les étudiants à exercer un travail à temps partiel

R32. *Accorder aux étudiants étrangers une autorisation de travail par les services de la main-d'œuvre étrangère sans lourdes procédures administratives.*

3.6. Développer la coopération avec les États africains subsahariens autour de la lutte contre la migration irrégulière

Dans le cadre des communautés économiques régionales de l'Afrique, les Etats doivent prendre des mesures pour, d'une part, détecter, supprimer et sanctionner les migrations clandestines abusives et l'emploi illégal de travailleurs migrants, et d'autre part, assurer aux travailleurs en situation irrégulière un minimum de protection.

R33. *Les mesures à prendre pour atteindre ces objectifs sont indiquées par la convention n° 143 :*

- établir des contacts et échanges systématiques d'information avec les autres Etats (art. 3 et 4) ;
- consulter les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs (art. 2, 4 et 7) ;
- poursuivre les auteurs de trafic de main-d'œuvre quel que soit le pays où ils exercent leurs activités (art. 5) ;
- définir et appliquer des sanctions administratives, civiles et pénales (allant jusqu'à l'emprisonnement) en ce qui concerne l'organisation de migrations effectuées dans des conditions abusives et l'assistance sciemment apportée, à des fins lucratives ou non, à de telles migrations (art. 6).

4. Promouvoir la coopération interafricaine autour de la migration équitable

Tous les États ont le droit souverain d'élaborer leurs propres politiques pour gérer les migrations de main-d'œuvre. Toutefois, les normes internationales du travail et d'autres instruments internationaux sur les droits de l'Homme devraient jouer un rôle fondamental pour rendre ces politiques cohérentes, efficaces et équitables. La coopération internationale est un outil stratégique pour améliorer la

gouvernance des migrations, phénomène durable. L'approche de la coopération doit mobiliser la société civile, notamment les partenaires sociaux dont les ressources de pouvoir sont relativement plus déterminantes que les autres composantes de la société civile.

4.1. Intégrer la politique migratoire à la politique de coopération économique interafricaine

La Tunisie respectueuse des droits des travailleurs migrants pourrait alors contribuer à la mise en place des mécanismes de gouvernance efficaces au niveau national mais aussi aux niveaux bilatéral et régional. L'objectif est de s'assurer que les accords de coopération n'affaiblissent pas la protection offerte par les normes internationales et la législation nationale en matière de migration. Pour cela, l'approche juridique de la migration équitable doit nécessairement s'adosser à une approche de développement durable et inclusif. En effet, les migrations figurent parmi les objectifs de développement durable (ODD) du programme de développement des Nations Unies pour l'après-2015⁷⁵.

Plus précisément, la cible 8.8 (Croissance économique durable et inclusive, plein emploi productif et travail décent pour tous) met l'accent sur la nécessité de «protéger les droits du travail et de promouvoir des milieux de travail sains et sécurisés pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, notamment les migrantes, et les personnes en situation d'emploi précaire»⁷⁶. Il est également admis que les fonds envoyés par les migrants vers leur pays d'origine et, plus généralement, les migrations internationales - y compris les migrations de main-d'œuvre - contribuent substantiellement au financement du développement⁷⁷.

R34. Intégrer les politiques migratoires aux politiques de l'emploi dans les pays d'origine et de destination africaine⁷⁸.

R35. Dans le cadre de la coopération multilatérale, faire de la Tunisie un pont de la coopération interafricaine autour de projets de valorisation des compétences des migrants africains et de développement économique, notamment dans les domaines d'infrastructure de base tels que l'accès aux transports, à l'eau potable, à l'énergie et aux services de santé.

R36. Adopter l'accord-type sur les migrations temporaires et permanentes de travailleurs, y compris les réfugiés et personnes déplacées (Recommandation n° 86 sur les travailleurs migrants ; voir encadré 8).

⁷⁵ «Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030», document final du Sommet des Nations Unies pour l'adoption du programme de développement pour l'après-2015, A/70/L.1 du 18 septembre 2015.

⁷⁶ Ibid., p. 20. D'autres cibles spécifiquement liées aux migrations sont mentionnées dans l'ODD 10 (réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre) : la cible 10.7 – faciliter la migration et la mobilité des personnes, grâce à des processus ordonnés, sûrs, réguliers et responsables ; la cible 10.c – réduire à moins de 3% le coût des envois de fonds effectués par les migrants, et éliminer les mécanismes de transfert comportant des frais de commission supérieurs à 5% ; et dans l'ODD 17 (renforcer les moyens de mettre en œuvre le partenariat mondial pour le développement durable et le revitaliser) ; la cible 17.18 – appui au renforcement des capacités dans les pays en développement afin d'améliorer la disponibilité des données ventilées, entre autres, selon le «statut migratoire». Ibid., pp. 14 et 18, respectivement.

⁷⁷ Document final de la troisième Conférence internationale sur le financement pour le développement, Addis-Abeba, 13-16 juillet 2015, A/CONF.227/L.1, paragraphes 40 et 111.

⁷⁸ L'assistance du BIT permet aux États de prendre en considération leur contexte particulier, tout en assurant la cohérence de ces politiques au regard des normes internationales.



Encadré 8. Questions, objets de l'accord type sur les migrations temporaires et permanentes de travailleurs, y compris les réfugiés et personnes déplacées

- Echange d'informations
- Mesures contre la propagande trompeuse
- Formalités administratives
- Validité des documents
- Conditions et critères des migrations
- Organisation du recrutement, de l'introduction et du placement
- Examens de sélection, information et assistance à fournir aux migrants
- Education et formation professionnelle
- Echange de stagiaires
- Conditions de transport
- Frais de voyage et d'entretien
- Transfert de fonds
- Adaptation et naturalisation
- Contrôle des conditions d'existence et de travail
- Règlement des différends, Egalité de traitement
- Accès aux métiers et professions et droit d'acquisition de la propriété immobilière
- Conditions de logement
- Sécurité sociale
- Contrats de travail
- Changement d'emploi
- Stabilité de l'emploi
- Dispositions concernant le renvoi
- Voyage de retour
- Double imposition
- Méthodes de consultation et de collaboration.

Source : Annexe de la Recommandation n°86 sur les travailleurs migrants

4.2. Renforcer le rôle des partenaires sociaux africains dans la promotion de la migration équitable

Au terme de l'article 12 a) de la convention n° 143, les États doivent s'efforcer d'obtenir la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés pour favoriser l'acceptation et l'application de la politique nationale concernant les travailleurs migrants. Les structures de dialogue social ou sociétal sont appropriées pour atteindre cet objectif.

Dans la pratique, les syndicats peuvent fournir une aide directe aux travailleurs migrants par les mesures suivantes :

- constituer des bureaux spécialisés auxquels les travailleurs migrants peuvent s'adresser pour obtenir des conseils sur les questions d'emploi ;
- instituer des commissions permanentes chargées d'examiner les problèmes professionnels et sociaux, notamment dans le domaine du logement et des écoles ;
- publier des brochures et des périodiques dans les langues principales des immigrants où ils pourront trouver des renseignements pratiques sur les formalités administratives, les conditions de travail et de vie.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent aussi apporter une contribution à la politique nationale relative aux travailleurs migrants en informant et en éduquant leurs membres de façon à obtenir leur accord et leur appui en vue de la mise en œuvre de la politique d'égalité de chances et de traitement.

La coopération Sud-Sud doit couvrir tous les domaines du développement, y compris donc l'emploi, la valorisation des ressources humaines et la migration mixte. À cet égard, le sommet des partenaires sociaux pour «la mise en œuvre du livre blanc pour l'emploi en Afrique» montre le rôle central des acteurs dans cette coopération Sud-Sud⁷⁹.

R37. *Renforcer les connaissances et la capacité des partenaires sociaux à la mise en œuvre d'un programme de promotion de la migration équitable.*

R38. *Soutenir les initiatives déjà prises par l'UGTT et l'UTICA pour promouvoir un accueil décent aux migrants subsahariens.*

R39. *Prendre l'initiative d'organiser un dialogue social tripartite sur la migration à l'échelle des communautés économiques régionales africaines, CEDEAO et COMESA.*

⁷⁹ The Global Voice of business, Business Africa, Jobs for africa. UTICA. Sommet des partenaires sociaux africains. La mise en œuvre du livre blanc pour l'emploi en Afrique. Tunis, 15 et 16 décembre 2016.



Références bibliographiques

Banque Mondiale (2018). *Groundswell : se préparer aux migrations climatiques internes*. Washington : Banque mondiale.

<https://www.banquemonde.org/fr/news/infographic/2018/03/19/groundswell--preparing-for-internal-climate-migration>

Banque mondiale. *Indicateurs du développement dans le monde 2013*.

Ben Sedrine, S. (2018). *Diagnostic de l'employabilité pour relever le défi de l'amélioration de la compétitivité des entreprises par le travail décent*. Rapport final. Travaux préparatoires de la stratégie nationale de l'emploi. Tunis : MFPE-BIT.

Ben Sedrine, S. (2017). *Emigrer pour l'emploi, un projet individuel sans l'appui d'une politique migratoire*.

Ed. Friedrich Ebert Stiftung – Bureau de Tunisie, projet régional PROMIG-FES (2017-2020), Tunis.

https://www.fes-mena.org/fileadmin/user_upload/pdf-files/publications/Pub_Emigrer_pour_l_emploi_SBS_2017_Ed_PROMIG-FES_Web.pdf

BIT (2016). *Promouvoir une migration équitable* - Etude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants. Conférence internationale du travail, 105^{ème} session, 2016. Genève : BIT.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_453897.pdf

OIT (2015). *Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Tunisie : Résultats de l'enquête auprès des entreprises*. Genève : BIT.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_444913.pdf

BIT. *Mémorandum technique sur le diagnostic de l'administration du travail en Tunisie*. Genève : BIT.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-addis_ababa/---ilo-algiers/documents/publication/wcms_242337.pdf

Campus France (2017). *La mobilité internationale des étudiants africains*. Note hors-série n° 16.

https://ressources.campusfrance.org/publi_institu/etude_prospect/mobilite_continent/fr/note_16_hs_fr.pdf

CEPEX (2017). *Tour d'horizon sur la coopération commerciale entre la Tunisie et l'Afrique subsaharienne*.

http://www.tunisiaexport.tn/actualites/cooperation_commerciale_Tunisie_Afrique_Subsaharienne

Claessens, E. et Laroussi, D. (2017). *La santé mentale des migrants en Tunisie*. Tunis : Terre d'Asile Tunisie.

<http://maison-migrations.tn/index.php/38-actualites/actualites-mdm/516-etude-la-sante-mentale-des-migrants-en-tunisie>

CMW : Observation générale n° 2 sur les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière et des membres de leur famille (CMW/C/GC/2, 28 août 2013, paragraphes 2 et 24), et rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants au Conseil des droits de l'homme, 20^e session (A/HRC/20/24), 2 avril 2012).

Commission de l'Union africaine (2015). *Agenda 2063, L'Afrique que nous voulons*. Édition finale, version populaire. Addis Ababa : CUA.

https://au.int/sites/default/files/pages/3657-file-agenda2063_popular_version_fr.pdf

CSI (2016). *L'indice des droits dans le monde. Les pires pays du monde pour les travailleurs et les travailleuses*.

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-violationmap-2016-fr_final.pdf

OIM (2008). *Problèmes soulevés par la migration irrégulière : quelle attitude face aux flux migratoires composites.* Document de travail de l'OIM lors du Dialogue international sur la migration 2008 (MC/INF/294).

Halleb, A. et Ben Sedrine, S. (2009). *Efficacité et impact des fonds emploi jeunes en Tunisie.* Recherche commanditée par le Bureau Régional pour l'Afrique et le Programme Finance Solidaire. OIT.

IOM (2018). IOM Migration flows to Europe 2017 Overview. Displacement tracking Matrix (DTM).

http://migration.iom.int/docs/2017_Overview_Arrivals_to_Europe.pdf

Ministère des Affaires Sociales (2014). Annuaire des statistiques sociales. Tunis : MAS.

Médecins sans frontières (2012). Malnutrition au Sahel : *Un million d'enfants soignés, et après?*

https://www.msf.fr/sites/www.msf.fr/files/120719_sahel_nut_dossier_de_presse_fr.pdf

Taje, M. (2010). «*Vulnérabilités et facteurs d'insécurité au Sahel*», in «*Enjeux Ouest-africains*», n° 1, août 2010, Note publiée par le Secrétariat du Club du Sahel et de l'Afrique de l'Ouest (CSAO/OCDE). <https://www.oecd.org/fr/csao/publications/45830147.pdf>

Nations Unies (2017). Nouveau programme pour les villes Habitat III.

<http://habitat3.org/wp-content/uploads/NUA-French.pdf>

Nations Unies (2017). *Perspectives démographiques mondiales : la révision de 2017.* New York : Nations Unies. Département des Affaires Economiques et Sociales, Division de la population.

Nations Unies (2015). *Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030.* Document final du Sommet des Nations Unies pour l'adoption du programme de développement pour l'après-2015, A/70/L.1 du 18 septembre 2015.

Nations Unies (2015). *Perspectives de la population mondiale : Révision de 2015.* Commission économique pour l'Afrique (CEA). Données du Département des Affaires économiques et sociales.

Nations Unies (2017). *L'industrialisation et l'urbanisation au service de la transformation de l'Afrique.* Commission économique pour l'Afrique. Rapport économique sur l'Afrique 2017.

OIT (2008). *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa quatre-vingt-dix-septième session. Genève : OIT.

OIT (2012). *Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.* Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, CIT.101/III/1B

OIT (2017). *Diagnostic sur les processus de recrutement des travailleurs en Tunisie.* Fair recruitment initiative.

OIT, UTICA et UGTT (2017). Le contrat social, un exemple innovant de programme par pays pour le travail décent pour la Tunisie 2017-2022.

Organisation mondiale de la santé. Amendement à l'annexe 7 (fièvre jaune) du Règlement sanitaire international (2005). Durée de la protection conférée par la vaccination contre la fièvre jaune et validité du certificat de vaccination correspondant étendues à la vie entière du sujet vacciné.

PNUD. *Rapport sur le développement humain 2016.*



PNUD. *Rapport sur le développement humain en Afrique 2016.*

Terre d'Asile Tunisie (2016). *Portraits de migrants.* Description de l'immigration en Tunisie par les migrants accompagnés à la permanence d'accueil de Terre d'Asile Tunisie de janvier 2014 à mars 2016. Terre d'Asile Tunisie et Observatoire National des Migrations (2018). *Etudiants étrangers en Tunisie : vers une expérience réussie*, note cadre du 9 mai 2018.

The Global Voice of Business, Business Africa, Jobsforafrica et UTICA. Sommet des partenaires sociaux africains. *La mise en œuvre du livre blanc pour l'emploi en Afrique.* Tunis 15 et 16 décembre 2016.

Tunisia Africa Business Concil (TABC)

http://www.tabc.org.tn/tabc-event-detail.php?id_d=14

UN-DAES (2014). *World Urbanization Prospects: 2014 Revision.* New York.

UNESCO (2016). *Education 2030 Déclaration d'Incheon et Cadre d'action pour la mise en œuvre de l'Objectif de développement durable 4.*

https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656_fre

UNESCO. Rapport mondial sur le suivi de l'éducation 2017. *Rendre des comptes en matière d'éducation : Tenir nos engagements.*

UNFPA. *Etat de la population mondiale en 2017. Des mondes à part.*

United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2014). *World Urbanization Prospects: The 2014 Revision, Highlights (ST/ESA/SER.A/352).*

UNODC. *Stratégie régionale de lutte contre la traite des personnes et le trafic illicite de migrants 2015-2020.* Bureau régional pour l'Afrique de l'Ouest et du Centre.

UTICA. Liste des Conseils d'affaires africains. http://www.utica.org.tn/Fr/conseils-d-affaires_11_72

UTICA (2012). Vision Tunisie 2020. Des entreprises compétitives pour plus de croissance et plus d'emploi. Tunis : UTICA.

World Bank. 2016. *Poverty and Shared Prosperity 2016: Taking on Inequality.* Washington, DC : WB.

Principales références juridiques

Constitution de la République tunisienne du 27 janvier 2014. JORT, numéro Spécial 20 avril 2015.

Code du travail promulgué par la loi n° 66-27 du 30/04/1966, Edition 2011.

Convention collective cadre approuvée par l'arrêté du ministre des Affaires Sociales du 29 mai 1973 paru au JORT des 25-29 mai - 1^{er} juin 1973, page n° 852.

Code minier promulgué par la loi n° 2003-30 du 28/04/2003.

Code des hydrocarbures promulgué par la loi n° 1999-93 du 17/08/1999.

Décret n° 94-79 du 17 janvier 1994, fixant les modalités de recrutement des agents d'encadrement et de maîtrise de nationalité étrangère par les entreprises totalement exportatrices.

Loi n° 2016-71 du 30 septembre 2016, portant loi de l'investissement (entrée en vigueur le premier avril 2017).

Loi n° 1968-0007 du 8 mars 1968, relative à la condition des étrangers en Tunisie. Journal officiel du 8-12 mars 1968.

Loi n° 75-40 du 14 mai 1975 relative aux passeports et aux documents de voyage.

Loi organique n° 2004-6 du 3 février 2004, modifiant et complétant la loi n° 75-40 du 14 mai 1975, relative aux passeports et documents de voyage.

Loi organique n° 2016-61 du 3 août 2016, relative à la prévention et la lutte contre la traite des personnes. JORT du 12 août 2016.

Loi organique n° 11/2018 relative à l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.

Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949.

Recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949.

Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires).

Recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975.

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930.

Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.

Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973.

Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951.

Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952.



Annexe : Communiqué de la société civile relatif à l'exonération des pénalités de séjour des étrangers en Tunisie

UNION DES LEADERS AFRICAINS

Lundi 18 juin 2018

Nous, les organisations membres de la société civile tunisienne, ayant participé ou soutenu les principes de la marche pacifique du 13 mai 2018 pour demander la levée des pénalités de séjour des étrangers en Tunisie ainsi que l'amélioration de leurs conditions de vie, venons par ce présent communiqué saluer unanimement la position des autorités tunisiennes, adoptée dans la semaine ayant suivie la marche pacifique, relative à la volonté d'appliquer le décret gouvernemental n° 2018-331 du 6 avril 2018, complétant le décret gouvernemental n° 2017-1061 du 26 septembre 2017 fixant les tarifs des droits de chancellerie aux fins d'exonération des pénalités de séjour des étudiants qui en feront la demande, ainsi que l'exonération complète de ceux qui figuraient sur la liste envoyée au Ministère des Affaires Etrangères Tunisiennes depuis plus de 09 mois.

Cependant, nous regrettons que cette exonération ne concerne que les étudiants et les stagiaires, et ignore les cas des autres catégories d'étrangers qui sont soit des travailleurs, soit des demandeurs d'emploi, soit des demandeurs d'asile qui n'ont pas pu bénéficier de l'accompagnement par l'UNHCR Tunisie.

Nous rappelons que l'objectif de la marche du 13 mai était de demander la levée des pénalités de séjour qui pèsent sur l'ensemble des étrangers résidant en Tunisie. Car ces pénalités de séjour ne constituent pas une restriction aux droits et libertés d'une seule catégorie d'étrangers en Tunisie, mais touche l'écrasante majorité, toutes catégories confondues, résidant sur le territoire national. Ce qui constitue un obstacle à l'exercice plein et entier des prérogatives reconnues par les conventions internationales sur les droits de l'homme dont la Tunisie est signataire ^[1].

Raison pour laquelle, nous réitérons à l'endroit des autorités compétentes notre demande de procéder à une exonération totale de ces pénalités et à caractère humanitaire, sans quoi, aucune régularisation massive des migrants en Tunisie n'est possible.

Nous réitérons notre engagement à maintenir nos demandes jusqu'à un changement profond et exhaustif des lois relatives au séjour des étrangers en Tunisie, et espérons que les autorités compétentes entendront nos revendications et y répondront de manière favorable pour le respect des engagements internationaux de la Tunisie sur les droits des migrants et pour une politique migratoire moins restrictive aux déplacements des personnes et aux droits qui en découlent dans le continent Africain.

SIGNATAIRES :

Association pour le Leadership et le Développement en Afrique (ALDA)

Forum Tunisien pour les Droits Economiques et Sociaux (FTDES)

Réseau Euromed Droits

Afrique Intelligence

Fédération des Tunisiens pour une Citoyenneté des deux Rives (FTCR)

ASPOMIS

Ligue Tunisienne des Droits de l'Homme (LTDH)

Centre Tunisien pour la Migration et l'Asile (CETUMA)

^[1] La déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948, la convention de Genève de 1951 relative au statut des réfugiés, le pacte international relatif aux droits civils et politiques de 1976, ainsi que celui relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de la même année.

Source : <https://www.facebook.com/notes/union-des-leaders-africains/communiqu%C3%A9-relatif-%C3%A0-lexon%C3%A9ration-r%C3%A9cente-des-p%C3%A9nalit%C3%A9s-de-s%C3%A9jour-des-%C3%A9trangers-992185057629907/>



Table des matières

Sommaire	3
Acronymes	5
Introduction	7
Chapitre I. La Tunisie est sur la route de la migration subsaharienne	9
1. L'Afrique est expéditrice nette de migrants internationaux	9
2. L'Europe est la principale destination des migrants africains par les routes transsahariennes	9
3. La Tunisie est sur la route d'un flux migratoire africain fort probablement durable	11
Chapitre II. Les conditions d'accès des migrants africains à l'emploi régulier en Tunisie	13
1. Les instruments de l'OIT sur les travailleurs migrants, normes de référence pour l'analyse du cadre juridique de l'emploi des étrangers en Tunisie	13
1.1. Personnes couvertes par les normes internationales sur les travailleurs migrants	13
1.2. Les migrants irréguliers sont protégés	13
1.3. Les conventions s'appliquent à la migration organisée et à la migration spontanée	14
1.4. La règle de réciprocité ne s'applique pas aux dispositions des conventions	15
1.5. Les catégories de travailleurs auxquelles ne s'appliquent pas les conventions	15
1.6. Les conventions s'appliquent à la migration organisée et à la migration spontanée	16
2. Ratification tunisienne des instruments pertinents de l'OIT	16
2.1. Faible taux de ratification des instruments sur les travailleurs migrants dans le contexte d'une mondialisation injuste	16
2.2. Autres instruments de l'OIT, normes de référence pour l'analyse de la situation des travailleurs migrants	18
3. Définitions du terme «recrutement» et documents remis aux migrants selon les normes de l'OIT	19
4. Le contrat-type de travail ne protège pas toutes les catégories de migrants	20
4.1. La forme écrite du contrat de travail est exigée par le code du travail	20
4.2. Le contrat-type de travail, moyen de protéger le travailleur migrant	20
4.3. Augmentation de la part des migrants dont le contrat de travail n'est pas soumis au contrôle de l'administration	21
4.4. L'autorisation du travail interdit la mobilité professionnelle et géographique du travailleur migrant	23

Chapitre III. Le marché du travail régulier est ouvert au compte-gouttes aux Africains subsahariens	24
1. Fermeture institutionnelle du marché du travail régulier aux Africains subsahariens	24
1.1. L'autorisation de travail est subordonnée à la situation du marché de travail	24
1.2. La mise en œuvre du principe d'opposabilité du marché de l'emploi ignore la pénurie des qualifications à laquelle sont confrontées les entreprises	25
1.3. Les dysfonctionnements des services publics de l'emploi (SPE) constituent un obstacle à l'application juste du principe d'opposabilité du marché de l'emploi	27
1.4. Faible part des travailleurs africains subsahariens dans l'emploi des étrangers	28
2. Pays d'origine et caractéristiques de l'insertion professionnelle des travailleurs migrants subsahariens réguliers	29
2.1. Les travailleurs réguliers africains sont originaires principalement de l'Afrique de l'Ouest	29
2.2. La polarisation de l'origine des travailleurs migrants subsahariens est fortement marquée par l'écrémage des hautes qualifications	31
2.3. La polarisation par qualification de l'insertion professionnelle des travailleurs migrants réguliers est associée à certaines activités économiques	33
2.4. Les bassins d'emploi de deux régions du pays accueillent environ 80% des travailleurs africains subsahariens réguliers	33
3. L'égalité de chances et de traitement par rapport aux nationaux est limitée à certaines dimensions du travail	34
3.1. Le travailleur étranger jouit de la liberté syndicale, sous certaines conditions	34
3.2. Le droit à la sécurité sociale est garanti au travailleur migrant régulier	35
3.3. Le Code du travail garantit la protection des salaires	37
3.4. Le travailleur migrant ne bénéficie pas d'un parcours professionnel sécurisé	37
3.5. Le travailleur migrant peut louer un logement mais accède difficilement à la propriété immobilière	38
4. Certains travailleurs migrants réguliers, comme les nationaux, peuvent être victimes de l'ineffectivité du droit social	38
4.1. Indice CSI de violation des droits des travailleurs en Tunisie	38
4.2. Incapacité de l'inspection du travail à exercer efficacement sa mission	40
4.3. Difficultés d'accès à la justice par les travailleurs migrants	40



Chapitre IV. La fermeture excessive du marché du travail régulier donne naissance à un marché du travail informel des immigrés africains	42
1. Processus de segmentation du marché du travail et rareté des données crédibles sur les migrants irréguliers	42
1.1. Le travailleur migrant sans autorisation de travail risque l'expulsion	42
1.2. Le type de régulation institutionnelle de l'emploi des Africains donne naissance à un marché de travail informel composé de migrants irréguliers	43
1.3. Le statut juridique précaire des migrants africains irréguliers explique la rareté de données fiables sur leurs conditions de travail	44
2. Les activités économiques particulièrement associées aux pratiques de recrutement irrégulier des Africains	46
2.1. Le réseau de recrutement dans les services domestiques est très organisé	46
2.2. Le recrutement dans le secteur hôtellerie-restauration par déqualification des irréguliers	46
2.3. Le bâtiment, refuge de plusieurs catégories de migrants irréguliers	47
2.4. Le réseau de recrutement des footballeurs	47
3. Fausses promesses et tromperies sur les conditions de travail	48
3.1. Définition du travail forcé	48
3.2. Les pratiques abusives par secteur d'activité économique	49
4. Les étudiants africains en séjour irrégulier et sans ressources se réfugient dans le marché du travail informel	51
4.1. L'accueil des étudiants africains porte atteinte à leur dignité humaine	51
4.2. Les «étudiants travailleurs» subissent des pratiques abusives	54
Chapitre V. Des initiatives tunisiennes récentes favorables à l'émergence d'une stratégie d'accueil décent de la migration subsaharienne	55
1. Protéger les droits des migrants subsahariens est un devoir de la Tunisie post-révolution	55
1.1. La nouvelle constitution consacre les droits de l'Homme	55
1.2. Les nouvelles initiatives législatives stratégiques au regard des droits de l'Homme	56
1.2.1. Adoption de la loi organique relative à la prévention et la lutte contre la traite des personnes	56
1.2.2. Loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes	58
1.2.3. Une loi contre les discriminations raciales est adopté en 2018	58

2. La société civile tunisienne montre le chemin de l'accueil décent des travailleurs et des étudiants africains	59
2.1. L'UGTT soutient les travailleurs migrants en Tunisie	59
2.1.1. L'UGTT coordinateur du «Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes»	59
2.1.2. Les mesures de l'UGTT pour soutenir les migrations de main-d'œuvre en Tunisie	60
2.2. Emergence d'une stratégie de coopération avec l'Afrique subsaharienne pour faire de la Tunisie une destination privilégiée des étudiants africains	61
2.2.1. La société civile se mobilise pour un accueil décent des étudiants africains	61
2.2.2. L'action de la société civile commence à donner ses fruits	62
3. Les initiatives des entreprises, moteur du processus d'intégration de la Tunisie aux communautés économiques régionales (CER) de l'Afrique	63
3.1.1. L'UTICA s'est dotée de structures pour développer la coopération économique avec l'Afrique subsaharienne	63
3.1.2. L'intégration de la Tunisie dans une zone africaine de libre-échange	64
4. L'Afrique pourrait tirer profit des compétences tunisiennes et éviter les erreurs de l'expérience tunisienne en matière d'urbanisation et d'industrialisation	65
4.1. L'urbanisation rapide de l'Afrique est une chance et un défi pour assurer la transformation économique du continent	65
4.2. L'expérience tunisienne au service de l'Afrique	67
Conclusions et recommandations	68
Références bibliographiques	79
Principales références juridiques	82
Annexe	83
Table des matières	85



PROMIG-FES
2017-2020

Fondation Friedrich Ebert - Bureau de Tunisie

4, rue Bachar Ibn Bord

2078 La Marsa – Corniche

Tél. : (+216) 71 77 53 43

E-mail : promig@fes-tunisia.org

www.fes-mena.org