

CAHIERS DES MIGRATIONS INTERNATIONALES

80F

Législations relatives aux travailleurs migrants en Afrique de l'Ouest

Hamidou Ba

avec la collaboration de

Abdoulaye Fall



Ce rapport fait partie d'une série spéciale publiée en tant que produit du projet « Gérer les migrations de main d'œuvre en tant qu'instrument de développement », mis en œuvre par le BIT avec le soutien financier de l'Union Européenne. Les fonds pour la recherche et les autres activités du projet ont été octroyés par la Direction Générale de la CE Justice, Liberté et Sécurité, dans le cadre de l'accord 2002/HLWG/41.

PROGRAMME DES MIGRATIONS INTERNATIONALES

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL GENEVE

Copyright © Organisation internationale du Travail 2006
Première édition 2006

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée à l'adresse suivante : Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Hamidou B.
Législations relatives aux travailleurs migrants en Afrique de l'Ouest
Genève, Bureau international du Travail, 2006

ISBN (version imprimée) 92-2-218913-2 & 978-92-2-218913-7

ISBN (web pdf) 92-2-218914-0 & 978-92-2-218914-4

Egalement disponible en (anglais): *Legislations on migrant workers in West Africa* (ISBN 92-2-118913-9 & 978-92-2-118913-8 (version imprimée) et 92-2-118914-7 & 978-92-2-118914-5 (web pdf)), (Genève, 2006)

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par email: pubvente@ilo.org ou par notre site web: www.ilo.org/publns

Imprimé en Suisse

Table des matières

Avant-propos	v
1. Introduction	8
1.1 Contexte	8
1.2 Objectifs de l'étude	10
1.3 Plan de l'étude	10
2. Cadre juridique des migrations	11
2.1. La législation internationale	11
a) Les instruments internationaux sous l'égide de l'ONU	11
b) Les instruments internationaux sous l'égide de l'OIT	12
2.2. La législation interafricaine	15
a) Dans le traité de l'OUA	15
b) Dans le cadre des accords de Cotonou	16
c) Dans le cadre de la CEDEAO	16
d) Dans le cadre de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA)	19
e) Le NEPAD et la migration	19
f) La charte africaine des droits de l'homme et des peuples	20
g) Autres accords multilatéraux	21
2.3. Les législations nationales	24
a) Les constitutions	24
b) Les législations et réglementations	25
c) La législation nationale en matière d'entrée, de séjour et d'établissement des étrangers	28
d) La législation nationale en matière de protection sociale	35
2.4. Les accords bilatéraux	36
2.5. Les structures de gestion des mouvements migratoires	38
3. Analyse du niveau d'harmonisation des législations nationales par rapport aux instruments internationaux	38
3.1. Le niveau de ratification des instruments internationaux et des protocoles régionaux	39
a) Les instruments internationaux :	42
b) Les protocoles régionaux :	42
3.2. Harmonisation des législations : les imperfections des législations internes	42
4. Lacunes et faiblesses dans l'application des conventions internationales	44
4.1. Les entraves à la libre circulation des personnes et des biens	44
4.2. Les contraintes liées à la mise en œuvre des protocoles régionaux	46
a) Une absence de politique migratoire	46
b) L'absence de coordination	47
c) La dispersion des textes législatifs et réglementaires	47
d) Autres lacunes	48
5. Conclusions et recommandations	48
Bibliographie	51

Avant-propos

Ce rapport fait partie de la série des documents de travail de l'OIT *Cahiers des Migrations Internationales*, dont le but est de diffuser les résultats des recherches récentes portant sur les tendances mondiales en matière de migration et de chercher à stimuler le dialogue et l'élaboration de politiques de régulation la migration de main d'œuvre.

Face à l'importance et l'urgence d'une régulation plus efficace de la migration de travail en Afrique, en 2002, l'OIT a reconnu la pertinence de mettre en place une Initiative pour les Migrations de Main-d'oeuvre en Afrique. Le point de départ essentiel pour cette initiative consistait à étendre la base de connaissance, fondement indispensable pour la formulation de programmes de coopération technique et d'activités pratiques efficaces. En ce sens, ce rapport fait partie d'une série spéciale de 31 études régionales et nationales menées en Afrique de l'Ouest, de l'Est et au Maghreb, publiée en 2006 dans le cadre de la série des Cahiers des Migrations Internationales, à partir du numéro 76, ou disponibles sur le site internet de projet¹.

La migration est devenue une question prioritaire de l'agenda politique et social en Afrique. Ces dernières années, des progrès substantiels ont été réalisés dans le développement de nouveaux cadres, de législation et de mécanismes visant l'intégration régionale économique et sociale plus poussée entre les Etats concernés. L'Union Africaine et la Commission Economique pour l'Afrique ont toutes deux exprimé leur fort soutien à une plus grande mobilité de la main-d'œuvre au sein de la région.

L'Afrique de l'Ouest a toujours été caractérisée par une forte dynamique migratoire due aux conditions démographiques, du marché du travail et politiques. En Afrique, cette région est à la fois celle qui compte la plus forte concentration de migrants intra régionaux et celle de première émigration vers l'Europe.

En outre, les questions touchant à l'intégration du marché du travail et à la libre circulation des travailleurs à travers les Etats Membres ont été explicitement abordées dans le contexte du processus d'intégration régionale de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA), et plus spécifiquement de la Communauté Economique des Etats Africains Occidentaux (CEDEAO). Durant ces deux dernières décennies, la CEDEAO a formulé des Protocoles relatifs à la Libre Circulation des Personnes et au Droit de Séjour et d'Etablissement. Cependant, la non-application des protocoles est généralement constatée. Les données précises permettant de formuler une politique claire sont inexistantes ou non adaptées. Les législations nationales des Etats membres de la CEDEAO n'ont pas intégré de manière appropriée les clauses des protocoles régionaux et des normes internationales. Les politiques existantes et les pratiques courantes sont rarement ou non adaptées aux conditions réelles des migrations de main d'œuvre et au marché du travail. De plus, l'engagement et la capacité des Ministères du Travail, des organisations de travailleurs et d'employeurs pour aborder la question des migrations de main d'œuvre nécessitent d'être renforcés grâce à de nouveaux mécanismes favorisant le dialogue social institutionnalisé et la création de comités tripartites efficaces.

¹ Projet OIT-UE "Gérer les migrations de main d'œuvre pour l'intégration et le développement en Afrique" site internet: <http://migration-africa.itcilo.org>

Ce rapport est le produit d'un processus lancé par l'OIT et soutenu par la Commission européenne. Il se base sur les recommandations et requêtes des mandants, souhaitant plus d'implication de la part du BIT. A travers des consultations avec les mandants de l'OIT représentant les gouvernements et les partenaires sociaux dans les pays de l'Afrique de l'Ouest, le projet dans cette région a été actif durant les trois dernières années. Une phase pilote étaient lancée en 2003, suivi en 2004 par le projet "Gérer les migrations de main d'œuvre pour l'intégration et le développement dans la région Euromed, Afrique de l'Est et Afrique de l'Ouest", financé par la ligne budgétaire de la Commission européenne pour la coopération avec les pays tiers administrée par la DG pour la justice, liberté et sécurité. Les objectifs centraux de ce projet sont :

- Renforcer les capacités des mandants tripartites de l'OIT pour la gestion des migrations de main d'œuvre comme instrument de développement,
- Promouvoir le dialogue social et sensibiliser les décideurs politiques sur les questions relatives aux migrations de main d'œuvre
- Acquérir les connaissances et les données cruciales pour les gouvernements et les partenaires sociaux afin qu'ils puissent formuler des politiques efficaces et gérer les migrations de main d'œuvre.
- Faciliter la coopération entre l'Afrique de l'Est, de l'Ouest, du Nord et de l'Europe sur les questions de migration de main d'oeuvre.

Ce rapport fait partie d'une série de trois études complémentaires menées en Afrique de l'Ouest ayant pour but d'assister les gouvernements et les partenaires sociaux dans la formulation des fondements pour une politique et des procédures efficaces. Cette étude analyse les législations nationales existantes sur la migration de main d'œuvre - référence légale pour orienter l'action de l'Etat en matière de migration. Elle souligne en particulier l'importance d'intégrer les normes internationales pertinentes et de les harmoniser autant que possible avec leurs pays voisins. Etant donné qu'une bonne politique dépend de données fiables, une seconde étude évalue l'état actuel des mécanismes de collecte des données statistique sur la migration de travail. L'étude suggère également des mesures spécifiques visant à améliorer et harmoniser la collecte et l'analyse de ces données ainsi que leur meilleure utilisation dans l'élaboration des politiques et de leur application. Une autre étude régionale examine un nombre de liens clés entre la migration et le développement de manière à identifier quelles actions et quels outils politiques peuvent contribuer à assurer que la migration est effectivement une source de développement.

Ce rapport synthétise les résultats des trois études spécifiques nationales conduites sous les auspices du projet au Burkina Faso, Cap Vert, Gambie, Mali, Mauritanie et du Sénégal, réalisées respectivement par Timothée Soulama, Hélio de Jésus Pina Sanches, Janet Sallah-Jie, Pierre N. Cissé, Haïmoud Ramdan, et Abdoulaye Fall. Il commence par exposer les grandes lignes des normes internationales pour la protection des travailleurs migrants et par donner une vue d'ensemble sur instruments régionaux existant de gestion des migrations de main d'œuvre en Afrique de l'Ouest, suivi par une présentation des différentes législations nationales et régulations existantes dans la région. Ceci est suivi par un bref tour d'horizon sur l'état de ratification des conventions internationales et les clauses des Protocoles régionaux de la CEDEAO sur la mobilité du travail et le libre établissement. Ensuite, un nombre de contraintes et d'obstacles en vue d'une meilleure harmonisation ont été identifiés et amène les auteurs à établir des recommandations pour des ajustements législatifs et une coopération régionale améliorée sur la question de la migration de main d'œuvre dans cette région.

Comme les recherches effectuées par l'équipe du projet le démontrent, de nombreuses difficultés viennent faire obstacle à une gestion effective des migrations de main d'œuvre intra-régionales ou en provenance de l'Afrique de l'Ouest. Disposer de données pertinentes nécessaires à un choix de politiques éclairé, traduire les normes internationales au niveau national et mettre en place ou améliorer les structures institutionnelles et les mécanismes de régulation de ce type de migration, constituent autant de défis à surmonter. Les orientations proposées ici supposent un intérêt commun, tant pour les pays d'accueil que pour les pays d'origine, pour l'optimisation des bénéfices potentiels. Ceci est réalisable si l'on s'appuie sur une gestion administrative effective de la migration de main d'oeuvre. Nous espérons que ce rapport servira de tremplin aux membres du gouvernement et partenaires sociaux afin qu'ils puissent faire face aux défis que posent les migrations. Nous espérons aussi que la diffusion des résultats obtenus renforcera le dialogue et la coopération en matière de politiques régionales relatives à la migration de main-d'oeuvre.

Nous souhaiterions remercier les chercheurs pour leur travail appliqué significatif qui a permis la réalisation des études nationales, et particulièrement Prof. Hamidou Ba pour la synthèse des six études nationales offrant ainsi une vue régionale de la situation en Afrique de l'Ouest. D'autre part, nous voudrions remercier les différents gouvernements du Burkina Faso, Cap Vert, Gambie, Mali, Mauritanie et du Sénégal, ainsi que du Ghana et du Nigeria, pour avoir fait part de leurs points de vue, leurs préoccupations et échanger leurs informations sans lesquelles le rapport n'aurait pu être réalisé.

Nous adressons aussi nos remerciements à l'équipe de projet de l'OIT pour l'Afrique de l'Ouest basée à Dakar : Prof. Hamidou Ba, Carole Brunet et Racky Sow pour leurs efforts de coordination et d'édition, ainsi que le Directeur du Bureau sous-régional de l'OIT à Dakar, Mr. Mohamed Ould Sidi, et Tharcisse Nkanagu pour leur travail éditorial et de liaison avec les gouvernements et les partenaires sociaux.

Patricia Isimat Marin, Spécialiste senior en législation et normes internationales du travail, du Bureau sous-régional de l'OIT pour l'Afrique Centrale à Yaoundé (Cameroun) a revu et édité ce rapport assurant ainsi sa pertinence technique. Enfin, nous tenons à souligner l'attention dévouée portée par David Nii Addy, Responsable régional du projet, sans lequel n'aurait pu aboutir le processus complet de recherche, rédaction et révision, et Céline Peyron pour le travail éditorial et la publication de ces études.

Genève, juin 2006.

Patrick A Taran
Spécialiste Senior des Migrations
Coordinateur, Projet de l'OIT sur les
migrations de main d'œuvre en Afrique

1. Introduction

L'Afrique de l'Ouest génère d'importantes diasporas à travers le monde, qui contribuent largement au développement économique et social de leurs pays d'origine. La condition de ces migrants reste, à bien des égards, précaire et fragile. Elle se traduit soit par des restrictions dans l'accomplissement de leurs droits, soit par l'absence d'un cadre juridique ou d'organisation spécifique de protection. Or, plus que tous les autres travailleurs, les travailleurs migrants sont susceptibles d'être exploités, en particulier lorsqu'ils sont en situation irrégulière.

Pour répondre à l'exigence de leur protection tout en les faisant participer au développement de leurs pays d'accueil et d'origine, le BIT a initié, en rapport avec ses mandats, le Projet « Migrations de main d'œuvre pour l'Intégration et le Développement en Afrique (RAF/02/312/EEC) » visant à élaborer et à promouvoir l'adoption de cadres généraux d'une nouvelle politique et à organiser la migration de main-d'œuvre comme un instrument de développement. Le Projet couvre les pays du Maghreb, de l'Afrique de l'Ouest et de l'Afrique de l'Est.

La protection des travailleurs employés dans un pays autre que leur pays d'origine occupe en effet, depuis toujours, une place importante dans les activités de l'Organisation internationale du Travail. Dès la création de l'OIT, en 1919, le sort des travailleurs migrants a été abordé, aussi bien dans le traité de Versailles que dans le préambule de la constitution de l'OIT². Déjà, la première session de la Conférence Internationale du Travail en 1919, élaborait une recommandation esquissant les deux objectifs de l'Organisation sur la question, à savoir l'égalité de traitement entre travailleurs nationaux et travailleurs migrants et la concertation entre Etats ainsi qu'entre gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs.

La présente étude fait la synthèse des rapports nationaux sur les législations en matière de migration internationale réalisés dans les six pays de la sous région ouest africaine couverts par le Projet. Il s'agit plus spécifiquement du Burkina Faso, du Cap-Vert, de la Gambie, du Mali, de la Mauritanie et du Sénégal.

1.1 Contexte

L'étude se situe dans un contexte d'intégration puisque les six pays concernés sont, pour l'essentiel, partie prenante dans la plupart des expériences d'intégration régionale ou sous régionale en cours, avec notamment l'adoption d'instruments communs tant dans le cadre de l'Organisation de l'Unité Africaine (OUA), de l'Union Africaine (UA), que de la CEDEAO et de l'UEMOA.

Les pays étudiés appartiennent pour l'essentiel à la zone sahélienne. En raison des conditions climatiques défavorables pour certains, et de la position géographique enclavée pour d'autres (Burkina Faso et Mali), ces pays se sont révélés très tôt comme des espaces de forte émigration, interne ou internationale.

² In « Travailleurs Migrants », Conférence Internationale du Travail, 87^e session, 1999, Bureau International du Travail, Genève.

Les motivations des migrants sont certes multiples et variées, mais il apparaît toutefois que les causes de ces mouvements migratoires sont essentiellement économiques : les populations se déplacent pour chercher une activité économique rémunératrice, notamment l'emploi salarié, le commerce ou le travail de la terre, en vue d'améliorer leurs conditions d'existence. La direction des migrations est illustrative à cet égard.

A titre d'exemple, le Cap-vert est un pays dépourvu de ressources et touché périodiquement par la sécheresse. Aussi, face à la crise alimentaire de cet archipel, beaucoup de capverdiens ont notamment choisi comme stratégie de survie le chemin de l'exil. Ceci a donné lieu à une «migration spontanée» et à un grand flux de sorties des personnes. La promotion et l'organisation du recrutement forcé de main d'œuvre capverdienne par l'administration coloniale a par ailleurs accentué ces flux de sortie. De plus, le besoin de main d'œuvre dans l'ancienne métropole comme conséquence de l'émigration des portugais vers l'Europe occidentale, a motivé, à partir des années soixante, d'importants déplacements de capverdiens vers Lisbonne, Portugal³.

Aujourd'hui le Cap Vert dispose d'une importante diaspora aux Etats-Unis, en Europe et en Afrique, qui contribue largement au développement économique et social du pays. Toutefois, comme un peu partout dans le monde, le Cap Vert est à son tour touché par le phénomène de l'immigration de main d'œuvre, et tend à devenir une terre d'accueil.

En effet, à partir des années quatre-vingt-dix, le Cap Vert a connu un important flux migratoire provenant des pays africains avec l'entrée en vigueur du *Protocole sur la Libre Circulation des Personnes et le Droit de Résidence et d'Etablissement*, adopté par la Communauté Économique Des États de l'Afrique Ouest (CEDEAO), signé à Dakar en 1979 et ratifié par le Cap-Vert en 1982, à travers la loi n°18/II/82. On enregistre aussi des flux migratoires provenant des Etats membres de la Communauté des Pays de Langue Portugaise (CPLP) avec l'entrée en vigueur de la *loi n°36/V/97* qui établit le «statut du citoyen lusophone» au Cap Vert. Le Cap Vert reconnaît aux citoyens de cette «communauté», parmi d'autres prérogatives, la capacité active et passive aux élections municipales, le droit à la nationalité capverdienne aux fils de père ou mère «lusophone» nés au Cap Vert, et le droit à la nationalité capverdienne sans exiger la perte de la nationalité antérieure.

Dans le reste de l'Afrique de l'Ouest, les migrations - qui étaient de type traditionnel - ont été accentuées par l'administration coloniale pour la mise en valeur des colonies situées sur le littoral. Ces migrations se sont poursuivies après les indépendances de 1960. Selon les estimations, un tiers (1/3) de la population Burkinabé est émigrée. En 2000, la Côte d'Ivoire comptait sur son sol environ 2,3 millions d'immigrés.

Autre exemple, la Mauritanie. De par son emplacement géographique entre l'Europe et l'Afrique, la Mauritanie, trait d'union entre le reste du Maghreb et l'Afrique sub-saharienne, est devenue depuis quelques années, la direction de prédilection de migrants voulant rallier l'Europe.

Cette nouvelle donne ne laisse pas d'inquiéter les autorités en ce sens qu'elle développe différentes formes d'immigration susceptibles à moyen terme de troubler la quiétude des populations et de menacer les institutions en place.

³ In Etude, « Migrações », Institut National des Statistiques, 2000

Pour juguler l'afflux de migrants clandestins, la Mauritanie coopère avec les pays européens et maghrébins. Ses efforts s'inscrivent dans un partenariat liant les pays du Nord et du Sud de la Méditerranée et concordent avec la prise de conscience, de la part des autorités mauritaniennes, de la nécessité de gérer et d'anticiper les flux massifs d'immigrants à ses frontières, susceptibles d'affecter ses équilibres économiques et sociaux, ainsi que son image internationale.

Toutes ces situations ne manquent pas d'influer d'une manière ou d'une autre sur les législations et les pratiques migratoires des pays concernés même si, en dépit de l'impact démographique et économique des flux migratoires, il n'existe pas encore de véritables politiques des migrations en Afrique de l'ouest. C'est dire que dans le contexte de l'intégration sous régionale et des efforts internationaux pour une protection intégrale des migrants, cette question revêt une importance et une actualité particulières.

1.2 Objectifs de l'étude

Cette synthèse a pour ambition majeure de dresser un état des lieux en matière de législation et de réglementation relatives au phénomène migratoire dans les six pays étudiés. Elle se propose de passer en revue l'ensemble des instruments, tant internationaux que nationaux, qui régissent les migrations internationales en général et les droits des travailleurs migrants en particulier et à analyser le niveau de cohérence des textes entre les pays de la sous région, relever les disparités et suggérer des moyens d'harmonisation des diverses législations.

Elle tente de repérer les vides juridiques et de mettre en exergue les principales contraintes qui gênent la ratification par les États, des instruments internationaux, tant sous l'égide des organisations internationales que des actes régionaux.

Elle tente, à partir des études comparatives des législations et des pratiques, de suggérer des politiques pour une approche d'ensemble voire harmonisée du cadre juridique intégrant le dialogue et la négociation avec l'ensemble des acteurs impliqués dans la gestion du phénomène migratoire.

1.3 Plan de l'étude

Le rapport, après l'introduction développe quatre parties :

- la première partie, plutôt descriptive, fait un état des lieux des principales dispositions sur le plan international, africain et national, en tenant compte des études réalisées par pays.
- la deuxième partie aborde l'harmonisation des législations nationales par rapport aux normes internationales, et tente d'expliquer les contraintes qui pèsent sur les États et qui empêchent une application effective des protocoles régionaux, notamment dans le cadre de la CEDEAO.
- la troisième partie concerne les lacunes et faiblesses dans l'application des conventions.
- la dernière partie reprend les recommandations formulées par les études par pays pour orienter les politiques migratoires dans une perspective de développement.

2. Cadre juridique des migrations

La sous région Ouest africaine en général, l'espace CEDEAO/UEMOA en particulier, ont toujours été des zones de fortes traditions de migrations. En même temps qu'ils témoignent de la vitalité de cet ensemble, et qu'ils constituent un puissant facteur d'intégration, les mouvements migratoires n'en constituent pas moins des défis au regard des enjeux multiples qu'ils posent aux Etats de la sous région, en termes de sécurité et de stabilité, de développement économique et de cohésion sociale, et de respect des droits humains des migrants et des membres de leurs familles.

Pour faire face à ces enjeux, les pays de la sous région se sont efforcés de mettre en place des cadres institutionnels et juridiques multilatéraux, bilatéraux et nationaux à même de favoriser la mise en cohérence des migrations avec le développement économique et social et d'assurer sur des bases saines le respect et la protection des droits de tous les migrants et des membres de leur famille.

2.1 La législation internationale

a) *Les instruments internationaux sous l'égide de l'ONU*

Il existe plusieurs normes internationales et des recommandations politiques acceptées par les six Etats africains objets de cette étude.

Les recommandations politiques

L'article 13 de la Déclaration Universelle des droits de l'homme dispose en son paragraphe 2 : « Toute personne a le droit de quitter tout pays, y compris le sien et de revenir dans son pays ».

Depuis cette date, cette déclaration constitue un impératif moral régissant les rapports entre les individus et leurs gouvernements ainsi que la garantie à la protection des droits de l'homme, des libertés fondamentales et de la dignité afférente à tous les membres de la famille humaine.

La Déclaration a exercé une influence considérable dans le monde entier et a permis d'encourager et d'inspirer, au sein de l'ONU comme ailleurs, des décisions internationales de grande portée qui ont entraîné la création de nouvelles règles.

Cette vaste entreprise à laquelle l'ONU s'est attachée dès sa création, a été achevée le 16 décembre 1966 avec l'adoption de deux pactes :

- Le pacte relatif aux droits civils et politiques entré en vigueur le 23 mars 1976. Le paragraphe 1 de son article 2 prévoit que « les Etats parties s'engagent à respecter et à garantir à tous les individus se trouvant sur leur territoire et relevant de leur compétence, les droits reconnus et expressément énumérés » :
 - droit à un traitement égal devant les tribunaux ;
 - droit à la sûreté de la personne ;
 - droit de participer à des élections et d'être candidat ;
 - droit de circuler librement et de choisir sa résidence à l'intérieur d'un Etat ;
 - droit de quitter tout pays y compris le sien et revenir dans son pays ;

- droit à une nationalité ; droit de se marier ;
 - droit à l'opinion et à la pensée ;
 - droit à la liberté de réunion et d'association pacifique, etc....
sans distinction aucune de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique, d'origine nationale ou sociale, etc....
- Le pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels entré en vigueur le 3 septembre 1976 qui est le pendant du pacte des droits civils et politiques. Il expose plus en détail certains droits contenus dans la Déclaration universelle des Droits de l'Homme. Il est reconnu que l'idéal, en matière des droits humains ne peut être réalisé que « si des conditions permettant à chacun de jouir de ses droits économiques, sociaux et culturels, aussi bien que ses droits civils et politiques sont créés ». Entre autres droits économiques, sociaux et culturels, on peut citer :
 - le droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables, à la protection contre le chômage, à travail égal, salaire égal ;
 - le droit à la santé, aux soins médicaux ;
 - le droit à l'éducation et à la formation ;
 - le droit d'accès à tous les lieux et services destinés à l'usage du public.

La convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.

Cette convention adoptée en 1990 par l'Assemblée Générale des Nations Unies donne une définition complète des « valeurs de base » et fournit un fondement juridique en vue d'élaborer une politique nationale et de son application concernant les travailleurs migrants et les membres de leur famille.

Elle sert d'outil pour encourager les Etats à concevoir leur législation nationale en accord avec les normes internationales.

De nombreuses dispositions se recoupent avec un agenda détaillé en vue d'élaborer une politique nationale afin de faire en sorte que les Etats coopèrent et se consultent pour formuler une politique migratoire de main d'œuvre, échanger des informations, fournir des informations aux migrants, procéder à leur retour méthodique et les aider à se réinsérer.

La partie 5 de cette convention présente en huit (8) articles un programme très substantiel pour mettre en place une consultation internationale, intergouvernementale et une coopération sur la gestion de la migration internationale.

b) Les instruments internationaux sous l'égide de l'OIT

L'OIT a mis l'accent sur la nécessité de mobiliser l'ensemble de ses moyens d'action normative, de coopération technique et d'investigation dans la recherche dans tous les domaines de compétence qui sont les siens, afin de prêter une attention spéciale aux problèmes des personnes qui ont des besoins sociaux spécifiques, plus précisément les travailleurs migrants. Dans ce domaine, l'OIT a adopté deux normes de base qui sont spécifiques aux travailleurs migrants.

Il s'agit d'abord de la Convention No.97 (révisée) de 1949 qui fournit les fondements pour une égalité de traitement entre les nationaux et les migrants réguliers dans des domaines tels

que les procédures de recrutement, les conditions de vie et de travail, l'accès à la justice, les réglementations concernant les impôts et la sécurité sociale.

Il s'agit ensuite de la Convention No.143 sur les travailleurs migrants de 1975 qui se fixe pour objectif de réglementer les flux migratoires, d'éliminer les migrations irrégulières et de lutter contre les activités de trafic et la traite.

La Convention No.97 de 1949

La convention concernant les travailleurs migrants révisée en 1949 impose d'emblée à « tout membre de l'OIT ayant ratifié la convention de s'engager à mettre à la disposition du BIT et de tout autre membre, à leur demande :

- des informations sur la politique et la législation nationale relatives à l'émigration et à l'immigration ;
- des informations sur les dispositions particulières concernant le mouvement des travailleurs et leurs conditions de travail et de vie ;
- des informations concernant les accords généraux et les arrangements particuliers en ces matières conclues par le membre en question.

Le membre devra créer un service gratuit chargé d'aider les travailleurs migrants en lui fournissant des informations en vue de faciliter son départ, son accueil et ses voyages.

Il devra veiller à l'état de santé des migrants et la mise en place d'une protection médicale suffisante pour leurs familles.

Il devra veiller à éliminer toute forme de discrimination tant sur le plan du traitement (rémunération, système de sécurité sociale, impôts et taxes, etc....) que sur l'affiliation aux organisations syndicales et la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives.

Le pays membre devra également veiller à permettre au travailleur migrant de transférer toute partie des gains ou économies réalisée par celui-ci.

L'annexe I de la convention relative aux recrutements, placements et conditions de travail des travailleurs migrants prévoit d'assurer la gratuité des opérations effectuées par les services publics de l'emploi pour cette catégorie de personnes.

Un exemplaire de leur contrat de travail doit lui être remis à son arrivée sur le territoire d'immigration. Le migrant doit avant son départ être informé par un document écrit de la catégorie professionnelle dans laquelle il est engagé et des autres conditions de travail, y compris sa rémunération

Les formalités administratives devront être simplifiées, un service d'interprète sera institué en cas de besoin, et la protection de leur bien devra être assurée.

Les effets personnels appartenant aux travailleurs migrants recrutés et aux membres de leurs familles qui ont été autorisés à les accompagner ou à les rejoindre, doivent être exemptés des droits de douane tant à l'entrée dans le territoire d'immigration (annexe III) qu'au retour dans leur pays d'origine.

La Convention No.143 de 1975

La Convention No.143 a été adoptée à une époque où les préoccupations concernant la migration irrégulière allaient croissantes. Ses deux objectifs principaux visent :

- à réglementer les flux migratoires, éliminer les migrations irrégulières et lutter contre les activités du trafic et de la traite ;
- à faciliter l'intégration des migrants dans les sociétés d'accueil.

Cette convention fournit des conseils pour traiter la migration irrégulière. La première partie contient des normes minimales de protection applicables aux migrants en situation irrégulière, ou qui ont été employés illégalement, y compris dans des situations où ils ne sont pas régularisables. Ce principe est exprimé à l'article 1 où est établie l'obligation, pour les Etats qui l'ont ratifiée, de « respecter les droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs migrants » et ce, indépendamment de leur statut migratoire ou de leur situation juridique dans l'Etat d'accueil.

Parallèlement, les droits des travailleurs migrants en situation régulière qui sont listés dans la partie II de ce texte ne s'appliquent pas aux migrants en situation irrégulière.

La convention ne mentionne pas explicitement quels sont les droits fondamentaux de tous les travailleurs migrants.

Néanmoins le comité d'experts pour l'application des conventions et recommandations (organe de surveillance des traités de l'OIT) a interprété cette norme en faisant référence aux droits humains fondamentaux contenus dans les instruments des Nations Unies relatifs aux droits de l'Homme, en particulier ceux qui constituent la Déclaration Universelle des droits de l'Homme et la Convention Internationale des Nations Unies sur la protection de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles, ainsi que les droits figurant dans la Déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux du travail.

Cette convention aborde également la question des prestations sociales, mais seulement celles qui découlent directement d'un emploi antérieur. Néanmoins, les dispositions couvrent l'accès aux droits ou aux prestations échues au cours de la durée de l'emploi, que celui-ci ait été légal ou non.

Ces deux conventions fournissent un cadre de base pour élaborer une législation et une pratique nationale destinée à gérer la migration de main d'œuvre.

Les recommandations internationales

La principale recommandation concernant les travailleurs migrants a été prise le 8 juin 1949 par la Conférence Internationale du Travail et va beaucoup plus loin dans la gestion des travailleurs migrants en prévoyant entre autres :

- un service gratuit pour aider les migrants et leur famille dans leur langue ou dialecte ou du moins dans une langue qu'ils peuvent comprendre sur toute question pouvant les intéresser en leur qualité de migrants ;
- un logement, une nourriture et un habillement satisfaisant ;
- une formation professionnelle pour leur permettre d'acquérir les qualifications exigées dans le pays d'immigration.
- des loisirs, un bien être et la jouissance de facilités particulières au cours de la période initiale d'installation.

Suivant les principes et droits exprimés par la Constitution de l'OIT et dans la déclaration de Philadelphie, la Conférence Internationale du Travail a adopté la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail en 1998. Cette déclaration stipule que l'ensemble des membres de l'OIT, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions fondamentales de l'OIT, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'organisation, de respecter, promouvoir et réaliser les principes concernant les droits fondamentaux au travail, à savoir :

- la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ;
- l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ;
- l'abolition effective du travail des enfants ;
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Ces principes figurent dans les huit (8) conventions fondamentales de l'OIT qui sont applicables à tous les travailleurs, sans distinction de nationalité et dans de nombreux cas, sans distinction quant à leur statut juridique.

Les autres normes minimales

D'autres instruments, bien que n'étant pas spécifiques aux travailleurs migrants, contiennent des dispositions intéressantes pouvant servir de référence à la commission d'experts pour contrôler leur application dans le cadre des travailleurs migrants. Il s'agit des instruments suivants :

- la Convention No.100 sur l'égalité de rémunération (1951) ;
- la Convention No.103 sur la protection de la maternité (révisée) ;
- la Convention No.111 concernant la discrimination (emploi et profession) 1958 ;
- la Convention No.122 sur la politique de l'emploi ;
- la Convention No.115 sur le logement des travailleurs ;
- la Convention No.138 sur l'âge minimum ;
- la Recommandation No.150 sur la mise en valeur des ressources humaines ;
- la Recommandation No.164 sur la sécurité et la santé des travailleurs ;
- la Convention No.168 sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage.

2.2 La législation interafricaine

a) Dans le traité de l'OUA

Dans la charte de l'OUA signé à Addis-Abeba le 25 mai 1963, les chefs d'Etat et de gouvernement africains ont convenus de créer l'organisation de l'Unité Africaine, persuadés que la charte des Nations Unies et la Déclaration universelle des Droits de l'Homme, principes desquels ils réaffirment leur adhésion, offre une base solide pour une coopération technique fructueuse entre leurs Etats. En effet, en vertu de l'article 2 de la charte de l'OUA, l'un des objectifs de l'OUA est de favoriser la coopération internationale en tenant compte de la charte des Nations Unies et de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme.

En conformité avec l'article 13 de cette déclaration qui proclame que « toute personne a le droit de quitter tout pays, y compris le sien et de revenir dans son pays », les législations interafricaines ont prévu presque toutes des dispositions relatives à la circulation des

personnes à travers des accords multilatéraux ou bilatéraux. Nous ne nous limiterons, dans le cadre de cette étude, qu'à certaines expériences Afrique / Europe, et ensuite interafricaines notamment dans le cadre de la région ouest africaine.

b) Dans le cadre des accords de Cotonou

Les accords de Cotonou signés le 23 juin 2000 entre l'Union Européenne et les pays ACP (Afrique, Caraïbes, Pacifique) constituent une remise à jour des anciens accords de LOME signés en 1975. Ils encadrent trois des principales mesures nécessaires pour atteindre les objectifs de lutte contre la pauvreté par un développement adapté à la fois aux conditions de la mondialisation et à l'état des pays :

- dispositions institutionnelles ;
- stratégies de coopération ;
- financement du développement.

Trois, parmi les cent articles de ces accords, concernent la migration et les migrants :

- l'article 13 est consacré aux conditions des migrations, il souligne, entre autres, la nécessité de « l'élaboration de stratégies de mise en œuvre de programmes de coopération nationaux et régionaux en faveur de l'amélioration des conditions de vie et de travail et de la création d'emplois, et du développement d'actions visant à l'insertion professionnelle des ressortissants des pays ACP dans leur pays d'origine ou dans un Etat membre de l'Union Européenne »

Dans le cadre de cet article, les parties réaffirment leurs obligations et leurs engagements existants en droit international pour assurer le respect des droits de l'homme et l'élimination de toutes formes de discrimination fondée notamment sur l'origine, le sexe, la race, la langue et la religion. Les parties sont d'accord pour considérer qu'un partenariat implique à l'égard des migrations, un traitement équitable des ressortissants, une politique d'intégration, une activité sur le territoire, etc..

- l'article 79 alinéa 1 dispose que « la coopération technique doit aider les pays ACP à développer leurs ressources humaines nationales et régionales, à développer durablement les institutions indispensables à leur développement grâce, entre autres, au renforcement des bureaux d'études et d'organismes privés des ACP ainsi que d'accords d'échanges de consultants appartenant à des pays ACP et de l'Union Européenne ».
- l'article 80 précise que « en vue d'inverser le mouvement d'exode des cadres des états ACP, la Communauté assiste les Etats ACP qui en font la demande pour le retour de leurs ressortissants ACP qualifiés résidants dans les pays développés par des mesures appropriés d'incitation au rapatriement ».

Ces trois articles constituent le cadre dans lequel s'inscrit le rôle de la migration dans le partenariat pour le développement.

c) Dans le cadre de la CEDEAO

Le Traité de la Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) a été adopté le 28 mai 1975 à Lagos au Nigeria.

L'article 1 de ce traité dispose :

« sous réserve des dispositions des lois de police et de sûreté publique, ainsi que des prescriptions de la réglementation sanitaire, les ressortissants des Etats membres pourront librement entrer sur le territoire de l'un quelconque des Etats membres, y voyager, y séjourner et en sortir sur simple présentation du passeport national en cours de validité, sans qu'il soit exigé l'accomplissement d'aucune formalité préalable telle que visa d'entrée ou de sortie. ».

En Janvier 1993, à Cotonou, les Etats membres adoptent une version révisée dudit Traité.

La CEDEAO regroupait seize (16) Etats membres dont :

- Neuf (9) pays francophones, c'est-à-dire les sept de l'ex-CEAO (qui sera dissoute le 15 mars 1994), avec en plus le Bénin, le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, le Mali, la Mauritanie, le Niger, le Sénégal et en plus la Guinée le Togo ;
- cinq (5) pays anglophones : le Ghana, la Gambie, le Libéria, le Nigeria, la Sierra Léone ;
- et deux (2) pays lusophones : le Cap-Vert et la Guinée Bissau.

La Mauritanie a quitté la CEDEAO en 1999. Après ce départ, l'organisation regroupe 15 pays.

En dépit du retrait de la Mauritanie de la CEDEAO les ressortissants des quinze pays membres continuent d'accéder et séjourner en Mauritanie s'ils sont munis de leurs passeports, titres d'identité et d'autres documents leur ayant permis par le passé d'être admis sur le territoire mauritanien. Cette faveur n'étant pas consacrée par un texte juridique trouve sa justification dans la règle de réciprocité appliquée et tolérée par les autres Etats qui n'ont pas encore entérinée irréversiblement le retrait de la Mauritanie.

Le Traité révisé stipule en son article 1^{er} que la CEDEAO a pour vocation de devenir « à terme la seule Communauté Economique de la Région aux fins de l'intégration économique et de la réalisation des objectifs de la communauté économique africaine ».

Le principe de la libre circulation des personnes et des biens, le droit de résidence et le droit d'établissement

Le traité de la CEDEAO, indique clairement en son article 3, que la réalisation du marché commun, implique également : « la suppression entre les Etats membres des obstacles à la libre circulation des personnes, des biens, des services et des capitaux, ainsi qu'aux droits de résidence et d'établissement . »

L'article 59 consacré spécifiquement à l'immigration, dispose en son paragraphe 1^{er} : « les citoyens de la communauté ont le droit d'entrée, de résidence et d'établissement et les Etats membres s'engagent à reconnaître ces droits aux citoyens de la communauté sur leurs territoires respectifs, conformément aux dispositions des protocoles y afférents ».

Les paragraphes 2 et 3 précisent : « les Etats membres s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées en vue d'assurer aux citoyens de la communauté, la pleine jouissance des droits visés au paragraphe 1 du présent article ».

« Les Etats membres s'engagent à prendre, au niveau national, les dispositions nécessaires pour assurer l'application effective des dispositions du présent article. »

L'application des dispositions des articles 3 et 59 du Traité

Pour assurer la mise en œuvre du Traité, la Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement ainsi que le Conseil des Ministres et le secrétariat de la CEDEAO ont eu recours à divers mécanismes juridiques que sont notamment : les protocoles, les décisions, les directives et les résolutions.

Aussi on peut noter :

- le protocole A/P1/5/79 sur la libre circulation des personnes et des biens, le droit de résidence et d'établissement ;
- le protocole A/P5/82 du 29 mai 1982 portant sur le code de conduite de la citoyenneté de la communauté.

Pour qu'ils puissent produire tous leurs effets, ces protocoles, en particulier celui relatif à la libre circulation des personnes, le droit de résidence et d'établissement, ont été renforcés par des protocoles additionnels, des résolutions, des décisions ou des directives portant spécifiquement sur un aspect donné.

Dans ce cadre, on retiendra :

- la directive A/DIR1/5/70 du 29 mai 1979, de la conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement sur l'application du protocole relatif à la libre circulation des personnes, le droit de résidence et d'établissement ;
- la résolution A/RES2/11/84 du 23 novembre 1984 de la conférence des Chefs d'Etats et de Gouvernement relative à l'application de la première étape du protocole sur la libre circulation des personnes, le droit de résidence et d'établissement ;
- le protocole additionnel A/SP2/7/85 du 21 mai 1985 portant code de conduite pour l'application du protocole sur la libre circulation des personnes le droit de rendre à L'Etat ;
- la décision A/DEC2/7/85 du 3 juillet 1985 portant institution d'un carnet de voyages des Etats membres de la CEDEAO ;
- le protocole additionnel A/SP1/7/86 du 1^{er} juillet 1986, relatif à l'exécution de la deuxième étape (droit de résidence) du protocole sur la liberté de circulation des personnes, le droit de résidence et le droit d'établissement ;
- le protocole additionnel A/SP2/5/90 du 29 mai 1990 relatif à l'exécution de la troisième étape (droit d'établissement) du protocole sur la libre circulation des personnes, le droit de résidence et d'établissement ;
- la décision A/DEC2/5/90 du 30 mai 1990 portant institution d'une carte de résident des Etats membres de la CEDEAO ;
- la décision C/DEC3/12/92 du 5 décembre 1992 relative à l'institution d'un formulaire harmonisé d'immigration et d'immigration des Etats membres de la CEDEAO.

d) Dans le cadre de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA)

Par un traité en date du 10 janvier 1994, les Etats membres de l'Union Monétaire Ouest Africaine (UMOA) ont décidé de compléter le processus d'intégration de manière à transformer cette Union en Union Économique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA) avec, pour objectif, de renforcer la compétitivité des activités économiques et financières des Etats Membres dans le cadre d'un marché ouvert et concurrentiel. Il s'agit de créer un environnement juridique rationalisé, harmonisé, et surtout de créer entre les Etats membres un marché commun basé sur la libre circulation des personnes, des biens, des services et le droit d'établissement des personnes exerçant une activité indépendante ou salariée, de même qu'un tarif extérieur commun et une politique commerciale commune.

Le chapitre I du titre IV du traité prévoit d'établir des principes directeurs pour l'harmonisation des législations des Etats membres dans des domaines prioritaires où un rapprochement est nécessaire pour atteindre les objectifs de l'Union.

L'article 91 dispose que « sous réserve des limitations justifiées par des motifs d'ordre public, de sécurité publique, les ressortissants d'un Etat membre bénéficient sur l'ensemble du territoire de l'Union de la liberté de circulation et de résidence qui implique :

- l'abolition entre les ressortissants des Etats membres de toute discrimination fondée sur la nationalité, en ce qui concerne la recherche et l'exercice d'un emploi, à l'exception des emplois dans la fonction publique ;
- le droit de se déplacer et de séjourner sur l'ensemble des Etats membres ;
- le droit de continuer à résider dans un Etat membre après y avoir exercé un emploi.

En conséquence de ce qui précède, cet article permet d'assurer aux travailleurs migrants et à leur ayant droit, la continuité de la jouissance des prestations susceptibles de leur être assurée au titre des périodes d'emploi successives sur le territoire de tous les Etats membres.

Quant à l'article 92 du traité, il prévoit expressément un droit d'établissement dans l'ensemble de l'Union. Ce droit comporte l'accès aux activités non salariées et leur exercice, ainsi que la constitution et la gestion d'entreprises dans des conditions définies par la législation du pays d'établissement, sous réserve des limitations justifiées par des raisons d'ordre public, de sécurité publique ou de santé publique.

L'UEMOA comprend huit (8) Etats membres : Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinée Bissau, Mali, Niger, Sénégal et Togo. La Gambie et le Cap Vert ne sont pas membres de l'UEMOA.

e) Le NEPAD et la migration

La Nouvelle Initiative africaine (NIA) adoptée à Lusaka en juillet 2001, vient de la fusion du Programme de la Renaissance Africaine pour le Nouveau Millénaire (le MAP des Présidents Wade, Obassanjo et Bouteflika) et du Plan Oméga (du Président Wade).

La NIA, devenue par la suite New Partnership for Africa's Development (NEPAD) ou le Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique, identifie les secteurs prioritaires indispensables au développement de l'Afrique dans un cadre plus solidaire, plus adapté sur le

plan institutionnel et plus démocratique, ainsi que les actions à mener pour atteindre les objectifs visés.

Les secteurs retenus concernent :

- a. les infrastructures ;
- b. le développement des ressources humaines ;
- c. l'éducation et la formation ;
- d. la santé ;
- e. les technologies de l'information et de la communication (TIC) ;
- f. l'agriculture, l'énergie et l'accès des produits africains aux marchés des pays développés.

Le plan d'action sera d'essence régionale et sous régionale, privilégiant les projets et actions transfrontaliers.

La migration ne constitue qu'un chapitre relatif à l'utilisation de main d'œuvre qualifiée africaine.

Toutefois, il n'en demeure pas moins que le rôle des diasporas et des migrants (qualifiés ou non) est sous tendu et parfois primordial.

Le programme d'action prévoit d'absorber « dans un premier temps toutes les ressources humaines disponibles de l'Afrique ainsi que les africains travaillant dans les « pays développés ».

Pour renverser les tendances de l'immigration, la nouvelle initiative indique notamment que « la mise en œuvre de l'initiative entraîne l'utilisation d'experts africains vivant dans les pays du Nord ».

f) La charte africaine des droits de l'Homme et des peuples

Le 27 juin 1981, avec l'adoption d'une charte africaine, l'Afrique s'est dotée, à l'instar de l'Europe, d'instruments juridiques de protection des droits de l'homme et des mécanismes de sauvegarde appropriés.

L'élaboration d'un instrument régional de protection des droits de l'Homme et l'institution d'un mécanisme de mise en œuvre ont longtemps rencontré des résistances émanant des dirigeants africains souvent retranchés derrière les notions de souveraineté et de non ingérence consacrées par la charte constitutionnelle de l'OUA.

La charte africaine est venue opérer une rupture de la vision sélective des droits de l'Homme. Elle comporte un catalogue de droits (civils et politiques, droits économiques, sociaux et culturels) et incorpore une nouvelle génération de droits qualifiés de droits de solidarité dont le peuple est le principal bénéficiaire.

On note en effet une remarquable identité entre la Charte Africaine et la Déclaration universelle des Droits de l'Homme.

Au titre des mécanismes de sauvegarde, a été tentée la mise en place d'un tribunal et la possibilité de recours individuels ouverts aux personnes physiques.

Il a finalement été institué une commission africaine des droits de l'homme et des peuples à côté de la conférence des chefs d'Etat et de gouvernement de l'OUA.

Cette commission est devenue le principal organe sollicité dans le processus de contrôle de l'application de la charte africaine.

Elle est composée de 11 membres désignés au scrutin secret (élus pour un mandat de 6 ans) par la conférence des chefs d'Etat sur proposition des Etats-parties.

Ces commissaires, quasi inamovibles, siègent à titre personnel et sont payés sur le budget régulier de l'OUA, afin de leur conférer une certaine indépendance.

La commission peut être saisie par tout Etat-partie à la Charte que l'individu ou le peuple victime de la violation lui soit ou non juridiquement rattaché.

Des communications peuvent être présentées par des individus se prétendant victimes de violation d'un droit consacré.

Une faiblesse doit être relevée : en matière de saisie de l'organe, le préalable est toujours soumis à une déclaration préalable d'acceptation par l'Etat mis en cause.

g) Autres accords multilatéraux

Les principaux accords multilatéraux qui entrent dans ce cadre couvrent essentiellement les domaines suivants :

- le droit des affaires : c'est l'Objet du Traité relatif à l'Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires (OHADA), signé le 17 octobre 1993 par 14 Etats francophones ;
- la sécurité sociale : c'est la vocation du traité portant création de la Conférence Interafricaine de Prévoyance Sociale (CIPRES) créée en 1992 par 14 Etats francophones

De par son contenu, le traité de l'OHADA apporte dans une large mesure des réponses à un certain nombre de questions relatives au droit d'établissement. En effet, le traité crée un environnement juridique sécurisant pour les affaires et les activités commerciales.

La CIPRES vise l'intégration du droit de la sécurité sociale au niveau des pays concernés à travers l'harmonisation des législations sociales et des charges sociales. Dans cette optique, elle a entrepris l'élaboration d'une convention multilatérale de sécurité sociale, accompagné d'un arrangement administratif. Le document réaffirme, l'adhésion des Etats membres de la CIPRES aux principes universels qui visent l'égalité entre tous les travailleurs et la garantie de leurs droits en matière de sécurité sociale.

La mise en œuvre de l'ensemble de ces accords contribuera certainement à l'intégration maghrébine dans tous les domaines, excepté celui de la migration, qui est resté absent des accords en question malgré son acuité actuelle dans la sous région.

Il convient notamment de signaler que l'absence de convention en matière de protection des migrants peut s'avérer handicapante pour la libre circulation des personnes fondement de l'existence de l'Union du Maghreb Arabe.

Les traités arabes protecteurs des travailleurs migrants

Les institutions régionales arabes auxquelles appartient la Mauritanie sont respectivement la Ligue des Etats Arabes et l'Union du Maghreb Arabe dont chacun a développé des instruments juridiques de protection des travailleurs migrants.

La Mauritanie face aux conventions de la Ligue des Etats Arabes.

Même si la Mauritanie est fortement ancrée dans le monde arabe, force est de constater que le niveau de ratification des conventions initiées par cette organisation pour la protection des travailleurs migrants est quasiment nul.

En effet à l'instar des autres pays du Maghreb, la Mauritanie n'a pas encore ratifié les conventions arabes sur la protection des travailleurs migrants. Celles-ci sont principalement au nombre de trois :

La convention arabe sur le placement de la main d'œuvre

Fortement inspirée du consensus et de l'unanimité qui ont caractérisé la Ligue des Etats Arabe au cours de sa quête de construction d'un monde arabe unifié et moderne, la convention arabe n° 2 sur le placement de la main d'œuvre de 1967 vise la réalisation de l'union économique et sociale grâce à la mise en place de la liberté de circulation des personnes entre les Etats arabes.

A travers elle, les parties s'engagent à faciliter le placement de la main d'œuvre et à accorder aux travailleurs migrants les mêmes droits et privilèges qu'à leurs ressortissants nationaux, surtout dans le domaine de la protection du travail.

Malgré, l'objectif noble et unitaire affirmé par cette convention, elle n'a pas encore fait l'objet de ratification de la part de la Mauritanie qui n'a pas connu encore un flux migratoire important de main d'œuvre arabe ou mauritanien vers les pays arabes.

La convention arabe sur le déplacement de la main d'œuvre

La convention arabe n° 4 de 1975 sur le déplacement de la main d'œuvre contribue également à la construction unitaire de la région arabe à travers la mobilité de la main-d'œuvre. Elle incite chaque Etat à élaborer et appliquer une politique migratoire à moyen et long terme conforme à ses besoins économiques et sociaux. Elle innove aussi en consacrant le regroupement familial et l'octroi de permis de résident aux membres des familles des travailleurs migrants.

L'absence de ratification de cette convention par la Mauritanie peut s'expliquer également par le caractère insignifiant de la main d'œuvre arabe en Mauritanie et vis versa.

La convention arabe sur la formation

La formation professionnelle des travailleurs migrants fait l'objet d'attention particulière de la part de la Ligue des Etats Arabes qui lui a réservé la convention n° 9 et la recommandation n° 2 de 1977. Le souci avéré est de faire face à la pénurie de main d'œuvre qualifiée qui frappe de plein fouet les Etats arabes.

Pour ce faire, ces deux textes juridiques engagent les Etats arabes à faciliter le déplacement et l'emploi des étrangers. Cette convention a reçu un accueil mitigé de la part des principaux pays employant une main d'œuvre étrangère qui ne l'ont point ratifié à l'instar de la Mauritanie.

Les conventions arabes pour la protection des travailleurs migrants, malgré leur pertinence, ne sont pas intégrées dans le corpus juridique mauritanien faute de ratification. Cependant, les ressortissants des Etats arabes travaillant en Mauritanie continuent de jouir de la protection juridique prévue par le nouveau code du travail et les instruments internationaux ratifiés par la Mauritanie.

Le traité instituant l'Union du Maghreb Arabe

L'article 2 du traité de l'Union du Maghreb Arabe (UMA) du 17 février 1989 affirme que cette institution vise progressivement à réaliser la libre circulation des personnes, des services, des marchandises et des capitaux.

Pour ce faire, il fait de la promotion de la circulation des personnes et des biens un vecteur de construction de l'unité de la région maghrébine. Dans cette optique, plusieurs conventions et accords ont été signés sous l'égide de cette union en matière commerciale, douanière, de sécurité sociale, judiciaire...

2.3 Les législations nationales

Il est utile de savoir que quatre des pays étudiés appartiennent à la même communauté linguistique française et les deux autres utilisent l'anglais (Gambie) et le portugais (le Cap Vert) comme langue officielle.

Les pays de tradition française ont hérité des textes et pratiques qui étaient en vigueur durant la période coloniale notamment du décret du 12 janvier 1932 qui réglementait les conditions d'admission et de séjour des français et étrangers en Afrique Occidentale Française tandis que les pays de tradition anglo-saxonne ou lusophone ont connu un vide juridique sur une période relativement longue.

Ils sont membres de l'Organisation des Nations Unies et de l'Organisation Internationale du Travail et sont susceptibles d'intégrer dans leur ordre juridique interne les instruments adoptés par ces organisations internationales. Sur un plan régional africain, ils sont membres de la CEDEAO, de l'OUA, mais tous ne sont pas membres de l'UEMOA.

Les sources juridiques des législations nationales des pays étudiés sont caractérisées par le même principe de la hiérarchie des normes : Constitution, Loi, Règlements d'application.

a) Les constitutions

Les chartes fondamentales de tous les pays étudiés contiennent des dispositions relatives au phénomène de la migration et garantissent pour l'essentiel la liberté d'aller et de venir.

A titre d'exemple, l'article 9 de la Constitution du 2 juin 1991 du Burkina Faso dispose en effet que « la libre circulation des personnes et des biens, le libre choix de la résidence et des droits d'asile sont garantis dans le cadre des lois et règlements en vigueur ».

Même s'il n'est pas fait mention, de façon expresse, au droit d'émigrer, il ne fait aucun doute que la liberté d'aller et de venir ne se limite pas au seul territoire national ; elle comprend également celle de sortir de ce territoire.

De même, la loi fondamentale cap verdienne dispose en son article 24 qu' « à l'exception des droits politiques et des droits et devoirs prévus par la Constitution aux citoyens nationaux, les étrangers et apatrides qui résident ou qui se trouvent dans le territoire national jouissant des mêmes droits, libertés et garanties et sont soumis aux mêmes devoirs que les citoyens cap verdiens »

Ayant les mêmes droits que les nationaux, les étrangers ont droit au travail et, à une juste rémunération sans discrimination entre homme et femme.

La Constitution de la Gambie de 1997 dans le cadre de son chapitre IV intitulé « Protection des Droits fondamentaux » (section 17) prévoit que « toute personne en Gambie, quelque soit sa race, sa couleur, son genre, sa religion, sa langue, ses opinions politiques, ses origines nationales ou sociales, son origine de naissance ou autre statut, dispose des droits fondamentaux contenus dans le présent chapitre et est sujet aux droits et libertés des autres et de l'intérêt général ».

En application de cette mesure constitutionnelle, les nationaux et les étrangers disposent des mêmes droits fondamentaux sur le territoire de la République de Gambie.

En effet, les principes de l'égalité de tous devant la loi, d'interdiction de toute discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion, la langue, les opinions politiques, la naissance sont affirmés avec force (section 33 du chapitre IV de la Constitution).

h) Les législations et réglementations

Il nous faut distinguer selon qu'il s'agit de la législation du travail, de la sécurité sociale, des conditions d'entrée et de séjour, etc....

i) La législation nationale en matière de travail

Pour l'essentiel, les codes du travail des pays étudiés prévoient un régime de liberté contractuelle et disposent généralement que les contrats de travail soient passés librement entre les parties.

La Gambie à travers son « Labour Act » ne prévoit pas de dispositions spécifiques relatives au travailleur étranger. Ce texte s'applique à tous les travailleurs, à l'exclusion des employés du secteur public.

Au Sénégal, les principes de base sont contenus principalement dans le Code du Travail résultant de la loi 97-17 du 1^{er} décembre 1997 et par les textes réglementaires inspirés par les arrangements bilatéraux ou multilatéraux, ainsi que les conventions ratifiées par ce pays.

La nouveauté fondamentale de ce nouveau code, est qu'il ne comporte plus de dispositions concernant les expatriés. Les conditions particulières à cette catégorie de travailleurs relèvent désormais de la volonté des parties et seront donc de nature contractuelle.

Cette évolution est perceptible tant dans le recrutement, que dans le cadre des conditions de travail et d'exercice des droits syndicaux.

▪ *Sur le recrutement au Sénégal*

Dans l'article 199 de l'ancien Code du Travail (loi 61-34 du 15 juin 1961), le monopole du placement était conféré au service de la main d'œuvre de la Direction de l'emploi qui interdisait à quiconque de maintenir ou d'ouvrir, sous quelque forme que ce soit, un bureau ou un office privé placement, tant payant que gratuit.

Dans ce cadre, tout travailleur recherchant un emploi était tenu de requérir son inscription en qualité de demandeur d'emploi auprès dudit service, de même que tout employeur devait faire connaître au service de la main d'œuvre toute place vacante dans son établissement et l'office d'emploi correspondante.

Les diffusions d'offre et de demande de placement par la presse (parlée, écrite ou audiovisuelle) n'étaient autorisées que si elles avaient reçu le visa préalable du Service de la Main d'œuvre (SMO) attestant que les offres ou demandes d'emploi ont été bien enregistrées.

Ce service veillait particulièrement aux critères suivants :

- à qualification égale, la priorité d'embauchage était réservée aux travailleurs de nationalité sénégalaise résident habituellement au lieu d'emploi, dans le département ou dans la région du lieu d'emploi ;
- à défaut et à qualification professionnelle égale, la priorité d'embauchage devait être réservée d'abord aux sénégalais, et ensuite aux ressortissants des Etats accordant aux sénégalais un régime d'égalité d'accès aux emplois salariés.

Le SMO exerçait son monopole de placement par le moyen de l'autorisation administrative préalable d'engagement ou par le visa d'approbation de l'Inspection ou de la Direction du Travail.

Le service de la main d'œuvre procédait également pour le compte des employeurs, à l'introduction et au rapatriement de la main d'œuvre en provenance des territoires étrangers ou à l'envoi, à l'étranger, de la main d'œuvre nationale, de même qu'au rapatriement de la main d'œuvre. Pour cela, les employeurs lui donnent mandat (avec un engagement écrit) de supporter les frais de recrutement, d'introduction de main d'œuvre ou de transfert à l'étranger de la main d'œuvre recrutée au Sénégal.

Le Code de 1997 a fondamentalement innové tout ce processus en permettant au chef d'entreprise, conformément à son article L228, alinéa 6 de « procéder directement au recrutement d'un travailleur sans autorisation préalable ni paiement, sous quelque forme que ce soit ».

Il permet en outre la création de bureaux de placement fonctionnant comme correspondant du service de l'emploi, supprimant ainsi de facto le monopole du service de la main d'œuvre.

Toutefois, dans le nouveau code à l'instar de l'ancien, est maintenu la possibilité de la limitation de la main d'œuvre étrangère dans les entreprises. En effet, malgré le principe de non discrimination face à l'emploi posé par l'OIT, l'ancien article 196 comme le nouvel article L224 prévoit que « des décrets peuvent déterminer, en fonction des nécessités économiques, démographiques et sociales, les possibilités d'embauchage des entreprises. Ils peuvent, en vue du plein emploi de la main d'œuvre nationale, interdire ou limiter l'embauchage de travailleurs étrangers, pour certaines professions ou certains niveaux de qualification professionnelle.

Par ailleurs, jusqu'à nos jours, l'emploi de la main d'œuvre étrangère n'est possible qu'à concurrence d'un pourcentage fixé par les arrêtés de 1956 encore en vigueur.

L'arrêté 2145 du 26 mars 1956 fixe la proportion maximale par rapport à l'effectif total de l'entreprise, des travailleurs étrangers qui peuvent être employés en vue de l'exécution de travaux publics ou de fournitures, ainsi que dans les exploitations concédées ou affermées au Sénégal.

Cette proportion varie suivant les catégories de personnel et les catégories d'entreprise.

L'arrêté 2146 de la même date fixe la proportion maximale, par rapport à l'effectif total de l'entreprise, des travailleurs étrangers qui peuvent être employés dans les entreprises privées.

Par ailleurs, le code de 1997 a uniformisé à deux ans la durée maximale du contrat à durée déterminée.

En effet, l'ancien article 36 faisait une distinction entre d'une part, les travailleurs de nationalité sénégalaise et les travailleurs étrangers ayant leur résidence habituelle au Sénégal, pour lesquels la durée maximum du contrat était de deux (2) ans et, d'autre part, les travailleurs étrangers n'ayant pas leur résidence habituelle pour lesquels, sauf dérogation, la durée du contrat à durée déterminée ne pouvait excéder 30 mois au premier séjour et vingt (20) mois au second séjour.

Le législateur de 1997 estime désormais que cette distinction n'a plus lieu d'être maintenue, compte tenu notamment de l'évolution de la durée des séjours des expatriés, et surtout de l'opportunité de faire disparaître du Code ce type de discrimination entre travailleurs.

- *Sur les conditions de travail au Sénégal*

Dans le droit sénégalais du travail résultant de la loi 97-17 du 1^{er} décembre 1997, le travailleur migrant bénéficie du même régime de protection que les travailleurs nationaux sur le plan des conditions de travail et de rémunération.

L'article L105 du Code du Travail dispose en substance « qu'à condition égale de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut. »

De manière spécifique, le migrant a droit au regroupement familial (qui est à la charge de l'employeur), au logement, à des congés payés normaux et supplémentaires dans son pays d'origine et à une prise en charge de ses frais de transport (ainsi que ceux des membres de sa famille) par suite d'une rupture de contrat ou à l'expiration de celui-ci.

- *Sur l'existence de droits syndicaux au Sénégal et au Burkina Faso*

En droit sénégalais, le travailleur migrant jouit, dans les mêmes conditions que les nationaux, des droits syndicaux et de la protection du droit syndical.

L'appartenance à un syndicat n'est conditionnée ni par la nationalité ni par le sexe. Conformément aux dispositions de l'article L5 du code, tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat dans le cadre de sa profession.

Toutefois, le ressortissant étranger ne peut accéder aux fonctions de direction ou d'administration d'un syndicat qu'à la condition d'être domicilié au Sénégal depuis cinq ans au moins, et à condition que son pays d'origine accorde le même droit aux ressortissants sénégalais.

Il s'agit là d'une restriction majeure, fondée sur le principe de la réciprocité.

Cette évolution n'est pas perceptible au Burkina Faso où, malgré le fait que la loi consacre le principe de la liberté contractuelle, « nul ne peut, sauf autorisation préalable conjointe des ministres en charge du travail, des affaires étrangères, de la sécurité, procéder à des opérations d'engagement collectif de travailleurs sur toute l'étendue du territoire du Burkina Faso, en vue de leur emploi en dehors de ce territoire.

En outre, tout contrat de travail concernant un travailleur étranger doit, après visite médicale du travailleur, être obligatoirement visé par le Ministre du Travail et enregistré par le service de la Main d'œuvre (article 31 du Code du Travail).

Les articles 64 et 72 du code burkinabé du travail prévoient des dispositions expresses sur le visa des contrats des travailleurs étrangers, sur la durée et sur les frais de visas.

En ce qui concerne le visa, il convient de noter que les services du travail burkinabé sont exigeants en matière d'emploi des ressortissants des autres Etats membres de l'UEMOA et de la CEDEAO, notamment en ce qui concerne le visa de leur contrat de travail.

Lors de la relecture du code du travail, la commission consultative du travail a été unanime en 1997 pour écarter l'institution de la carte de travailleur étranger.

Le nouveau code issu de la loi 033-2004 a pris en compte cette préoccupation en ne reconduisant pas la disposition de l'article 9 du code de 1992 qui préconisait l'institution d'une « carte de travailleur étranger ».

En ce qui concerne la durée du contrat de travail des étrangers, l'article 62 du code burkinabé la limite à trois (3) ans maximum.

Quant aux frais de visa, l'employeur d'un travailleur étranger doit s'acquitter des frais en fonction de la rémunération brute mensuelle du travailleur :

25% du salaire de moins de 100.000 FCFA

30% du salaire compris entre 100.001 et 500.000 FCFA

33% du salaire compris entre 500.001 et 1.000.000 FCFA

35% du salaire de plus de 1.000.000 FCFA

Le travailleur étranger doit également subir une visite médicale d'aptitude (article 64 du code du travail).

ii) La législation nationale en matière d'entrée, de séjour et d'établissement des étrangers

Avant l'indépendance, pour les pays appartenant à l'ancienne Afrique Occidentale Française, un décret du 12 mars 1932 réglementait les conditions d'admission et de séjour des français et étrangers. Il a été complété par une ordonnance du 02 novembre 1945 qui fixait les conditions d'admission et de résidence dans certains territoires relevant du Ministère des colonies.

La plupart des pays étudiés ont appliqué cette législation après leurs indépendances respectives et ont développé, par la suite, des législations spécifiques pour réglementer les situations des Migrations.

L'émigration

La plupart des pays étudiés ont adhéré au principe de la liberté de circulation, du droit de résidence et d'établissement consacrés par les traités de la CEDEAO et de l'UEMOA. Certains d'entre eux ont toutefois développé des législations et des réglementations spécifiques sur les conditions d'émigration de leurs nationaux.

C'est ainsi que le Burkina Faso, bien qu'ayant stipulé dans son texte constitutionnel, la liberté d'aller et de venir, a prévu certaines restrictions surtout lorsqu'il s'agit d'émigrer vers des destinations autres que les pays membres de la CEDEAO ou de l'UEMOA.

En effet, ce pays a institué en 1981, par une ordonnance n° 81-008/PRES/CMRPN du 11 mars 1981 portant suspension de l'émigration et du décret n° 81-135/PRES/CMRPN du 11 mars 1981 pris pour son application, un laissez passer pour les burkinabé devant se rendre à l'extérieur. Fort heureusement, ce texte est tombé en désuétude et une ordonnance n° 83-005/CSP/PRES du 23 février 1983 est venue l'abroger. Désormais le texte applicable pour la sortie du pays des ressortissants burkinabé est l'ordonnance 84-89/CNR/PRES du 4 août 1984 qui dispose en son article 2 : « Toute personne physique de nationalité burkinabé désirant sortir du Burkina Faso doit remplir les conditions suivantes :

- être en possession d'un passeport en cours de validité revêtu d'un visa de sortie, soit d'une carte d'identité burkinabé, soit du laissez passer admis dans le pays de destination ;
- être à jour vis-à-vis des obligations fiscales et parafiscales nationales lorsque la durée du séjour excède 30 jours. Cette disposition concerne les commerçants et les personnes exerçant une activité libérale ;
- être en possession d'un titre de transport aller retour ou présenter soit une caution, soit une dispense de caution de rapatriement ; le visa de sortie est valable un an

L'immigration

Les réglementations des pays étudiés se sont plutôt appesanties sur les conditions d'entrée, de séjour et d'établissement des étrangers. Il convient de rappeler à ce propos que pour les pays de l'ancienne Afrique Occidentale Française, les décrets du 12 mars 1942 et l'ordonnance du 02 novembre 1945 ont constitué, sur une longue période après les Indépendances, les textes de base pour réglementer l'accès des étrangers.

C'est d'abord le Sénégal avec une loi 71-10 du 25 janvier 1971 relative aux conditions d'admission, de séjour d'étrangers qui a le premier fait un toilettage des textes d'avant l'indépendance.

C'est ensuite le Burkina Faso, qui par voie d'ordonnance n° 84-049/CNR du 04 août 1984, a fixé les conditions d'entrée, de séjour et de sortie du Burkina Faso des nationaux et des étrangers.

C'est enfin le Mali par une loi 04-058/AN/RM du 25 novembre 2004 a fixé les conditions d'entrée, de séjour d'établissement des étrangers au Mali.

La Gambie a réglementé l'immigration sur son territoire par un texte dénommé « Immigration Act-Cap 16-02 » qui est une des composantes de « The law of the Gambia ».

Quant au Cap Vert, l'essentiel des principes a été énoncé dans le corps de la loi fondamentale du pays et un décret législatif n° 6/97 du 5 mai 1997 abrogeant la loi 93/III/90 du 27 octobre 1990 réglemente la situation juridique des étrangers au Cap Vert.

L'examen comparatif des dispositions légales et réglementaires des Etats étudiés nous amènera à examiner les problèmes liés à l'admission et aux droits des travailleurs migrants.

L'admission

La définition de l'étranger : La plupart des textes nationaux précités comportent une définition et une classification de l'étranger.

La loi sénégalaise définit d'emblée en son article 1 « qu'est considéré comme étranger toute personne qui n'a pas la nationalité sénégalaise, soit qu'elle ait une nationalité étrangère, soit qu'elle n'ait aucune nationalité. »

Le Cap Vert également considère que l'étranger est celui qui ne possède pas la nationalité Cap verdienne.

La plupart des textes nationaux des pays étudiés classent généralement les étrangers en deux catégories selon la durée du séjour ou la profession exercée :

- les étrangers non immigrants ;
- les étrangers immigrants

mais pour l'essentiel ne prévoient pas de dispositions spécifiques pour les ressortissants des Etats membres de la CEDEAO ou de l'UEMOA

Les conditions d'admission des étrangers : Les textes nationaux prévoient généralement que l'entrée de tout étranger sur leur territoire national est soumise à des conditions liées :

- à la possession d'un passeport ou titre de voyage en cours de validité ;
- à l'obtention d'un visa d'entrée pour une durée limitée, sauf dispense ;
- à la possession d'un certificat international de vaccination exigé par les règlements sanitaires du pays.

Le texte sénégalais comme celui du Burkina Faso prévoit une garantie de rapatriement constitué d'un billet aller-retour ou circulaire ou d'un titre de transport vers une destination extérieure au Sénégal.

La législation burkinabé exige en outre soit une caution, soit une attestation bancaire, soit une dispense de caution au titre des garanties de rapatriement.

Le visa

En ce qui concerne spécifiquement le visa, il convient de distinguer selon qu'il s'agit d'un visa d'un immigrant ou d'un non immigrant.

- *L'étranger non immigrant*

- La législation Cap verdienne prévoit en son article 38 qu'un visa temporaire d'une durée de 180 jours est concédé à l'étranger qui prétend entrer au Cap Vert en visite culturelle, en mission d'études ou d'affaire, comme artiste ou sportif, comme étudiant, technicien, professeur ou professionnel d'une autre catégorie sous un régime de contrat de service de l'Etat du Cap Vert ou d'autres entités publiques ou privées.

L'étranger doit toutefois donner des preuves de ses moyens d'existence, des documents prouvant qu'il n'a pas d'antécédents pénaux et une attestation de santé. Dans certains cas, il doit fournir la preuve du contrat.

Ce visa de 180 jours peut être prorogé tant que l'étranger justifie des conditions suscitées et prouve surtout de l'effectivité de son activité professionnelle (article 41)

○ La législation sénégalaise exige une autorisation de séjour pour les étrangers non immigrants qui, aux termes du décret 71-860 du 28 juillet 1971, pris en application de la loi 71-10 du 25 janvier 1971 précitée, sont les voyageurs en transit, les membres des équipages des aéronefs et des navires en escale, des touristes, les fonctionnaires chargés de mission ainsi que leur famille.

En ce qui concerne les voyageurs en transit, leur séjour au Sénégal ne peut excéder 10 jours sauf s'il y a impossibilité pour eux de poursuivre leur voyage auquel cas ils doivent, avant l'expiration de ce délai, demander une autorisation de séjour au Ministre de l'Intérieur (article 4).

○ Les membres des équipages des navires et avions en escale peuvent être admis à pénétrer sur le territoire sur présentation du livret fascicule, de la licence ou du certificat de membre d'équipage.

Le visa d'entrée, délivré par le Ministère de l'Intérieur (ou sur délégation de celui-ci), par les agents diplomatiques ou consulaires sénégalais ou par ceux ayant pouvoir de représenter le Sénégal dans ce domaine, doit préciser la durée de l'autorisation de séjour. La validité de ce visa est d'un an à compter de la date à laquelle il a été délivré à son bénéficiaire.

○ La législation burkinabé prévoit également un visa de séjour d'une durée de 3 mois.

Cette notion de 3 mois résulte d'une interprétation a contrario. En effet, le texte ne mentionne pas expressément cette durée mais l'article 5 de l'ordonnance 84-049 du 4 août 1984 dispose que « tout étranger qui désire s'établir au Burkina Faso ou y séjourner pendant une durée supérieure à trois (3) mois doit être titulaire d'un carnet de séjour ».

▪ *L'étranger immigrant*

○ L'article 4 de la loi 71-10 du Sénégal définit l'immigrant comme l'étranger qui vient au Sénégal avec l'intention d'y fixer sa résidence ou d'y livrer d'une façon permanente une activité lucrative ou encore d'y pratiquer une profession. Cet étranger n'est admis qu'après obtention d'une autorisation d'établissement délivrée avant l'entrée aux frontières ou, à titre exceptionnel, celle-ci peut être délivrée aux personnes déjà titulaires d'une autorisation de séjour.

L'autorisation peut être également accordée au conjoint de l'immigrant, à ses ascendants, à ses descendants mineurs ou non mariés vivant à sa charge et sous son toit.

Si l'étranger est désireux d'exercer au Sénégal une activité salariée, l'autorisation est subordonnée à l'attestation, par l'autorité compétente, qu'il a satisfait aux obligations légales ou réglementaires imposées à la main d'œuvre étrangère.

Le contrat de travail de celui dont l'autorisation est révoquée se trouve résilié de plein droit.

L'exercice de certaines professions ou activités lucratives peut être interdit aux étrangers ou faire l'objet d'une limitation par décret. En effet, le Sénégal, à l'instar de la plupart des pays étudiés, exclut dans le principe les étrangers des fonctions publiques. Ce principe s'applique non seulement aux étrangers dans le sens plein du terme, mais également aux étrangers naturalisés, puisque l'article 16 de la loi du 07 mars 1961 déterminant la nationalité sénégalaise leur refuse pendant un délai de cinq ans à partir du décret de naturalisation, la possibilité d'être nommé dans la fonction publique sénégalaise.

Au titre d'application de ce principe, on peut citer l'exclusion des étrangers de la magistrature, de la fonction de juré d'assises, de notaire, d'huissier, de commissaire priseur, de l'armée nationale.

S'agissant des charges publiques et du bénéfice des prestations de service public, les étrangers sont soumis aux mêmes obligations et jouissent des mêmes droits que les nationaux.

Au regard du droit privé, ils disposent au même titre que les nationaux des droits qui résultent du code de la famille, du droit d'ester en justice, de la liberté d'association, du droit d'acquérir des immeubles et l'accès à de nombreuses professions.

○ Le Cap Vert a prévu dans la législation un visa de résidence accordé à « tout étranger qui prétend se fixer habituellement sur le territoire national ». grâce à ce visa, l'étranger peut demeurer pendant une période d'un an, renouvelable « ad libitum » jusqu'à l'obtention de « l'autorisation de résidence » octroyée sur demande.

L'article 47 fixe un certain nombre de critères d'appréciation de la demande :

- le respect par l'étranger des lois cap verdiennes ;
- la possession de moyens de subsistance adéquats et suffisants ;
- la santé publique ;
- les objectifs prétendus pour une permanence au Cap Vert ;
- les liens familiaux existant avec les résidents (au Cap Vert) nationaux comme étrangers.

A partir de 14 ans et un mois, les mineurs peuvent demander l'autorisation individuelle de résidence. L'article 48 laisse à la libre appréciation du Gouvernement à travers un décret réglementaire les conditions et modalités d'une autorisation de résidence de trois (3), dix (10) ou vingt (20) ans.

Il existe toutefois des mesures assez restrictives quant au contrôle des étrangers à travers un registre et un bulletin de logement des étrangers.

En principe, l'étranger résidant légalement au Cap Vert jouit des mêmes droits et garanties et est sujet aux mêmes devoirs que le citoyen national, à l'exception des droits garantis et des devoirs que la loi accorde expressément au citoyen cap verdien.

Ainsi, les étrangers ne peuvent exercer une activité professionnelle relevant de la fonction publique, ou ayant des « caractéristiques de l'exercice de l'autorité ». Les seules exceptions admises sont les cas où la fonction revêt un caractère « à prédominance technique » ou relève du champ des activités de « l'enseignement ou de la recherche scientifique ».

Les libertés de circulation et de résidence (article 7), de réunion et de manifestation (article 8) sont identiques à celles des nationaux, à l'exception du fait qu'elles sont encadrées (ou limitées) par des « raisons d'ordre public et de sécurité »

L'article reconnaît un droit de libre affiliation aux organisations syndicales et le droit de grève et le droit d'inscription dans les ordres professionnels.

○ Le Burkina Faso prévoit un carnet de séjour pour tout étranger qui veut séjourner dans le territoire pendant une période supérieure à trois mois.

○ Dans le cas spécifique de la Gambie, il n'y a pas de politique ni d'instrument juridique précis relatif au statut des travailleurs migrants.

Toutefois, on trouve des dispositions relatives à la migration dans différents textes législatifs ou réglementaires de la Gambie.

En effet, « l'Immigration Act » du chapitre 16 :02 des lois de la Gambie réglemente les conditions d'entrée et de séjour dans le territoire Gambien et prévoit qu'aucune personne ne peut résider en Gambie :

- s'il n'a pas un statut spécial d'immigrant ;

- s'il n'est pas en possession d'un passeport ou d'une autorisation de séjour délivrée par une autorité compétente ;
- s'il n'est pas ascendant ou descendant d'une personne jouissant d'une immigration régulière.

Toute personne pourra, dans le cadre de cet acte légal, posséder le statut d'immigrant spécial :

- s'il acquiert la nationalité gambienne ;
- s'il a rendu des services importants à la République, cette appréciation étant réservée exclusivement à la décision discrétionnaire du Ministère de l'Intérieur ;
- s'il est un fonctionnaire de l'Etat gambien.

La perte de ce statut spécial d'immigrant est prononcée :

- en cas de perte de la nationalité gambienne ;
- sur décision discrétionnaire du Ministre de l'Intérieur publiée au Journal Officiel ;
- s'il cesse d'être un fonctionnaire de l'Etat.

Les travailleurs migrants qui bénéficient de ce statut jouissent des mêmes prérogatives que les citoyens gambiens. De même, les étrangers qui travaillent dans la fonction publique gambienne, notamment ceux provenant de la coopération technique, ou en vertu d'accords bilatéraux dans le cadre du partenariat au développement (surtout dans le domaine légal, médical, de l'éducation et des secteurs administratifs généraux) jouissent également des mêmes droits et prérogatives que les nationaux.

Les non fonctionnaires, les étrangers travaillant dans le secteur privé et le secteur informel qui sont restés longtemps dans le pays et qui ont fourni une contribution spéciale au développement socio-économique de la Gambie, peuvent également bénéficier de ce statut. La loi résultant de ce chapitre détermine les conditions de délivrance de permis de travail et réglementant le droit de résidence.

En ce qui concerne la résidence, l'officier principal de l'immigration pourra délivrer une autorisation de résidence à toute personne qui aura satisfait aux obligations légales, fait preuve d'une bonne moralité et disposant de moyens financiers suffisants pour vivre en Gambie.

Toute personne qui n'est pas citoyen gambien ne peut s'établir en Gambie, ni séjourner dans le territoire, ni y travailler pour son propre compte ou en partenariat s'il n'a pas obtenu un consentement écrit de la Direction de l'Immigration.

Cette disposition ne s'applique toutefois pas aux employés du Gouvernement ou des agences des Nations Unies.

Les autorisations de résidence temporaire et les permis de travail sont délivrés pour une durée de trois mois sous réserve du paiement d'une caution et des taxes. Ils peuvent être renouvelés.

En cas de refus de délivrance, des voies de recours existent notamment auprès du Ministre de l'Intérieur.

Il existe une carte d'étranger régulièrement transmis sur un registre des étrangers.

▪ *Le sort de migrants en situation irrégulière*

Les étrangers en situation irrégulière vis-à-vis des textes nationaux réglementant l'entrée, le séjour et la sortie dans les différents Etats étudiés s'exposent à des sanctions administratives, judiciaires, pécuniaires, etc....

La loi sénégalaise prévoit entre autres sanctions :

- 1.- La révocation de l'autorisation de séjour ou d'établissement dans les cas :

- ✓ d'inobservation des conditions mises à sa délivrance ;
 - ✓ de fausses déclarations ou de dissimulation de faits essentiels ;
 - ✓ de négligence sur l'avis de l'administration en cas de changement de résidence ou d'activité.
- 2.- L'expulsion dans les cas :
- ✓ de condamnation pour crime et délit ;
 - ✓ de conduites ou actes permettant de conclure que l'étranger ne veut pas s'adapter à l'ordre établi ;
 - ✓ d'ingérences graves et manifestes dans les affaires intérieures du Sénégal ;
 - ✓ où l'individu ne peut plus subvenir à ses besoins ou à ceux de sa famille.
- 3.- L'emprisonnement de 2 mois à 2 ans et l'amende de 20.000 à 100.000 frs ou l'une de ces deux peines si :
- ✓ l'étranger entre ou revient au Sénégal malgré l'interdiction qui lui a été notifiée ;
 - ✓ s'il séjourne ou s'établit au Sénégal sans avoir reçu l'autorisation appropriée ou après l'expiration du délai fixé par l'autorisation ;
 - ✓ s'il obtient l'autorisation de séjour ou d'établissement grâce à des garanties de rapatriement illusoires ou à la dissimulation de faits essentiels.
- 4.- L'emprisonnement de un (1) à trois (3) mois et d'une amende de 20.000 à 50.000 frs ou l'une de ces deux peines seulement dans les cas où l'étranger :
- ✓ Sans autorisation d'établissement exerce une activité lucrative, salariée ou non ;
 - ✓ Muni de l'autorisation d'établissement, exerce une activité lucrative, salariée ou non, malgré l'interdiction ou la limitation réglementaire ;
 - ✓ Continue à exercer une activité lucrative, salariée ou non, après la révocation de l'autorisation d'établissement. Dans ce cas là, l'employeur est poursuivi comme complice s'il a reçu lui-même avis de la notification de la révocation faite à son employé.

La loi cap verdienne quant à elle prévoit l'expulsion administrative, l'expulsion judiciaire respectivement pour les étrangers et non résidents, des amendes et pour les étrangers résidents.

- 1.- L'article 68 paragraphe 3 prévoit trois fondements non cumulatifs pour l'expulsion administrative :
- ✓ Une entrée irrégulière ;
 - ✓ La permanence dans le pays au-delà du temps de séjour indiqué sur le visa ou après prorogation du délai d'autorisation de résidence ou du refus de validation d'une autorisation de résidence ;
 - ✓ La détention ou la prison lors de l'entrée dans le territoire national, pour pratique de crime puni par une peine de prison dont la durée maximale est supérieure à deux ans.

Cette décision est de la compétence en principe du « Commandant de l'Ordre Public » ou par délégation « aux Commandants Régionaux ou aux autorités des services de Police des frontières »

Le délai est de 48 heures pour la prise de décision, et la mesure est susceptible de recours contentieux devant les tribunaux.

- 2.- L'expulsion judiciaire, conformément à l'article 72 s'applique aux étrangers :

- ✓ qui portent atteinte à la sécurité nationale, à l'ordre, à la sécurité publique et aux bonnes coutumes ;
- ✓ dont la présence ou l'activité dans le pays constitue une menace aux intérêts ou à la dignité de l'Etat du Cap Vert et de ses nationaux ;
- ✓ qui interfèrent d'une façon quelconque dans la vie politique nationale ou dans les affaires internes de l'Etat sans y être autorisés ;
- ✓ qui ne respectent pas les lois relatives aux étrangers ;
- ✓ qui commettent des crimes ;
- ✓ qui pratiquent des actes qui auraient dû interdire leur entrée dans le territoire national s'ils avaient été connus par les autorités cap verdiennes.

L'article 83 dispose que « l'autorité compétente de l'expulsion de l'étranger ordonnera la vente des biens de l'expulsé ou déclarera leur perte en faveur de l'Etat ».

Les amendes sont encourues par les étrangers qui demeurent au Cap Vert au-delà du temps autorisé ou si à sa sortie, la preuve est faite de l'irrégularité de son séjour. Elle peut aller de 2.000 à 10.000 escudos.

Au Burkina Faso, toute personne qui ne remplit pas les conditions d'entrée prévues s'expose aux sanctions suivantes :

- placement en chambre internationale ou gardé par les forces de sécurité à charge pour le transporteur d'assurer le retour ;
- l'amende : conformément à l'article 12 de l'ordonnance n° 84-049, tout étranger qui aura porté sciemment des informations inexacts sur la fiche de renseignement, ou fourni de faux documents est passible d'une amende de 100.000 à 300.000 FCFA et/ou d'un emprisonnement de un (1) à trois (3) mois.

Au titre des infractions relatives aux conditions de séjour, les étrangers qui sont déjà sur le territoire et en situation irrégulière vis-à-vis des dispositions réglementant le séjour, encourent les peines suivantes :

- refoulement immédiat et reconduction à la frontière par les forces de sécurité ;
- expulsion à la charge du transporteur ;
- amende de 50.000 à 300.000 FCFA et /ou
- emprisonnement de 1 à 3 mois.

iii) La législation nationale en matière de protection sociale

De manière générale, toutes les prestations sociales auxquelles ont droit les travailleurs nationaux sont garanties aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille dès lors que les conditions de résidence sur le territoire national sont remplies.

En effet, sur le principe, les législations des pays étudiés ne comportent pas de dispositions discriminatoires en ce qui concerne l'assujettissement des étrangers au régime de sécurité sociale. C'est l'application du principe de la territorialité des lois en matière de sécurité sociale qui y prévaut.

En effet, aux termes de l'article 3 de la loi 13-72/AN du 28 décembre 1972 portant code de la sécurité sociale au Burkina Faso, « sont assujettis au régime de sécurité sociale institué par la présente loi tous les travailleurs soumis aux dispositions du Code du Travail, sans aucune distinction de race, de nationalité, de sexe, d'origine lorsqu'ils sont occupés en ordre

principal sur le territoire national pour le compte d'un ou plusieurs employeurs, nonobstant la nature, la forme, la validité du contrat, la nature et le montant de la rémunération. »

En ce qui concerne le versement des pensions de retraite, le législateur sénégalais ne pose aucune restriction relativement au lieu de résidence du travailleur migrant.

Celui-ci peut choisir de les percevoir sur le territoire sénégalais, dans son pays d'origine ou tout autre lieu de son choix. Les frais de mise à disposition de la pension de retraite sont à la charge de l'institution de retraite d'affiliation.

Pour ce faire, de nombreux accords bilatéraux de sécurité sociale ou des accords de coordination technique ont été conclus avec des organismes de sécurité sociale dans le but de faciliter la liquidation par un travailleur migrant et les membres de sa famille.

On note en effet un accroissement du nombre des accords ou conventions en matière de sécurité sociale mais celles-ci font appel au principe de la coordination communément admis. D'importantes limitations ont été introduites par le principe de la réciprocité.

La plupart des conventions bilatérales, bien que se fondant sur l'égalité de traitement, introduisent le traitement réciproque pour les étrangers qui résident dans leur territoire.

2.4 Les accords bilatéraux

Outre les accords conclus sur le plan multilatéral, on peut dénombrer plusieurs accords bilatéraux conclus entre les Etats, notamment sur les conditions d'engagement et d'emploi, sur la circulation des personnes, en matière de sécurité sociale, sur les paiements, etc....

Le Cap Vert a conclu divers accords (avec l'Angola, le Gabon, Sao Tomé et Príncipe, le Sénégal, la Guinée, la Côte d'Ivoire et le Mali) portant entre autres sur le statut des personnes et des biens, sur la libre circulation des personnes et des biens, sur l'immigration, etc....

La Côte d'Ivoire et le Burkina Faso ont conclu des accords relatifs aux conditions d'engagement et d'emplois des travailleurs burkinabé en Côte d'Ivoire depuis 1960. Le contenu de cette convention porte également sur les transferts et la protection des migrants voltaïques.

Le Mali et le Burkina Faso ont conclu en 1967 une convention générale de sécurité sociale entre le Mali et le Sénégal signée en 1996, de même que la convention entre le Burkina et le Mali de 1992.

Le tableau suivant tente de faire un point sur quelques accords bilatéraux. Ces accords ont trait au recrutement et l'emploi de main d'œuvre ou à la sécurité sociale (conventions générales de Sécurité sociale ou accords de paiement).

La pratique des accords bilatéraux est naturellement à encourager s'ils contribuent à renforcer les traités d'intégration en assurant l'application effective des principes dégagés dans ces accords multilatéraux.

Table 2 : Exemples d'accord bilatéraux en Afrique de l'Ouest

	Burkina	Mali	Sénégal
France		- 1960 - circulation et le séjour des personnes (1994)	Limitation du nombre d'enfants à charge à quatre (4) - 5 mars 1960 renégocié le 29 mars 1974 par la loi 75-33 du 3 mars 1975
Gabon			Signé et ratifié par le Sénégal en 1995 (Non ratifié par le Gabon)
Mali	la convention du 30 Septembre 1969 avec le Mali relative à l'établissement et la circulation des personnes entre la Haute-Volta (Burkina Faso) et le Mali. - la convention de sécurité sociale entre le Burkina Faso et le Mali signé à Bamako le 14 novembre 1992		Application limitée à une entraide administrative. - Ratifié par le Mali en 1996 et par le Sénégal le 13 mai 1965 renégociée le 26 juillet 1966
Mauritane		Convention de coopération et d'assistance mutuelle dans le domaine de l'administration (1987)	Application limitée aux risques professionnels (paiement d'arrérages de rentes) pas d'avantages liés au service des prestations sociales du fait que le taux mauritanien est plus élevé - par le Sénégal le 28 octobre 1973 remplacée par une nouvelle convention du 5 décembre 1987
Cameroun		Convention générale d'Etablissement et de circulation des personnes (1964)	Signifié et ratifié par le Sénégal Non ratifié par le Cameroun
Cote d'Ivoire	la convention relative aux conditions d'engagement et d'emploi entre le Burkina Faso et la République de Côte d'Ivoire, du 9 mars 1960 projet de convention entre le Burkina Faso et la Côte d'Ivoire	Oui	
Ghana		Oui (1977)	
Guinée		(1964)	
Niger		(1964)	

2.5 Les structures de gestion des mouvements migratoires

Les pays étudiés ont développé dans ce domaine des expériences assez originales.

Le Burkina Faso dispose d'un Secrétariat Permanent des Burkinabé de l'Etranger et a mis en place un plan d'appui à la réinsertion socio-économique des rapatriés de Côte d'Ivoire en 2003, suite aux tensions en Côte d'Ivoire.

Le Mali dispose d'un ministère chargé des Affaires Etrangères, des Maliens de l'Extérieur et de l'Intégration, qui assure une forme de tutelle sur la Délégation Générale des Maliens de l'Extérieur. Dans chaque pays où l'on note une forte émigration malienne, il existe un Conseil des Maliens du pays d'accueil (Conseil des maliens de Côte d'Ivoire, Conseil des maliens du Togo, etc....)

De manière périodique et régulière, on note l'organisation du Forum des maliens de la Diaspora qui met en œuvre un important travail de sensibilisation et de communication.

Au Sénégal, le Département des Sénégalais de l'Extérieur était une émanation du Ministère des Affaires Etrangères, à l'instar du Mali, mais depuis quelques années, les Sénégalais de l'Extérieur bénéficient d'un ministère à part entière pour s'occuper de leurs préoccupations. Le Ministère de la Coopération internationale et de la Coopération décentralisée du Sénégal est très fortement impliqué dans les questions de migrations, notamment le co-développement.

Il existe d'autres structures impliquées directement ou indirectement dans les questions de migrations.

Ainsi des le cadre du présent Projet, il a été mis en place dans chaque pays un Comité national tripartite pour les migrations constitué de personnes représentant le Gouvernement, les Employeurs et les Travailleurs. Ce comité a deux principales missions :

- servir de forum de discussion des questions de migration afin de collaborer à la mise en œuvre d'une politique nationale migratoire ;
- déterminer les axes de Coopération Technique et les domaines prioritaires d'intervention du Projet identifiés dans chaque pays.

D'autres structures ont été mises en place dans le cadre des projets du BIT ou d'autres institutions. Le Ministère de l'Intérieur de la Mauritanie en collaboration avec le HCR a créé une Commission Consultative Nationale (CCN) chargée de mettre en œuvre la procédure nationale d'éligibilité au statut de réfugié et un Groupe d'Etude des Flux Migratoires (GEFM) dont le BIT est membre.

3. Analyse du niveau d'harmonisation des législations nationales par rapport aux instruments internationaux

Les instruments internationaux dont il s'agit ici sont notamment les conventions de l'OIT et des Nations Unies sur les travailleurs migrants et les textes et protocoles régionaux africains en général et de la région ouest africaine en particulier. Ces différents instruments ont prévu des dispositions très importantes en particulier sur le principe de la libre circulation des

personnes, le droit de résidence et d'établissement. Un examen du niveau de ratification est nécessaire avant leur harmonisation avec les législations nationales.

3.1 Le niveau de ratification des instruments internationaux et des protocoles régionaux

Les deux tableaux qui suivent donne des indications sur les niveaux de ratification de ces instruments et protocoles par les pays étudiés :

Tableau 2 Niveau de ratification des conventions internationales en général sur les travailleurs migrants en particulier.

	Cap Vert	Burkina Faso	Mali	Gambie	Sénégal	Mauritanie
Convention internationale sur la protection de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille de 1990	16/09/97	oui	6 juin 2003		09/06/99	
Convention n° 17 relative à l'indemnisation pour accident du travail de 1925	3/4/1979					
Convention n° 19 relative à l'égalité des travailleurs étrangers et nationaux en matière d'indemnisation pour accident du travail de 1925	12/2/1987					
Convention n° 29 sur le travail forcé de 1930	3/4/1979	21/11/60	22/09/60	4/09/2000	4/11/60	20/06/61
Convention n° 81 sur l'inspection du travail de 1947	16/10/79	21/05/74	2/03/64	-	22/10/62	8/11/63
Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948	1/02/99	21/11/60	22/09/60	4/09/2000	4/11/60	20/06/61
Convention n° 97 sur les travailleurs migrants de 1949		9/06/61				
Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949	16/10/79	16/04/62	2/03/64	4/09/2000	28/07/61	3/12/2001
Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération de 1951	16/10/79	30/06/69	12/07/68	4/09/2000	22/10/62	3/12/2001
Convention n° 102 concernant la sécurité sociale de 1965					22/10/62	15/07/68
Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcée de 1957	3/04/79	25/08/97	25/08/62	4/09/2000	28/07/61	3/04/97
Convention n° 111 relative à la discrimination de l'emploi de 1958	3/04/79	16/04/62	2/03/64	4/09/2000	13/11/67	8/11/63
Convention n° 118 relative à l'égalité de traitement de nationaux et de non nationaux en matière de sécurité sociale de 1962	8/07/87					15/07/68
Convention n° 143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires de 1975)		9/12/77				
Convention n° 155 sur la sécurité, la santé des travailleurs et l'ambiance de travail de 1981	9/08/2000					
Convention n° 157 sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale de 1982						

Tableau 3- Accords conclus sur le plan multilatéral (CEDEAO)

	Cap Vert	Burkina Faso	Mali	Gambie	Sénégal	Mauritanie
Protocole sur la libre circulation des personnes et le droit de résidence et d'établissement de la CEDEAO conclu à Dakar le 29 mai 1979	Loi n° 18/II/82 du 7 juin 1982	oui	oui	oui	oui	
Protocole relatif au code de citoyenneté de la CEDEAO signé le 29/05/82	Loi 60/II/85 du 22/06/85	oui	oui	oui	oui	
Protocole additionnel A/SP2/7/85 portant code de conduite pour l'application du protocole de la libre circulation des personnes, le droit de résidence et d'établissement signé le 6/07/1985 à Lomé	Loi n° 31/IV/91 du 30/12/1991	oui	oui	oui	oui	
Décision portant institution d'un carnet de voyage des Etats de la CEDEAO signé a Lomé en 1985 (juillet)	oui	oui	Oui	oui	oui	
Protocole additionnel A/SP1/7/86 relatif a l'exécution de la deuxième étape (Droit de résidence) du protocole sur la libre circulation des personnes, le droit de résidence et d'établissement fait à Abuja le 1 juillet 1986	oui	oui	oui	oui	oui	
Protocole additionnel A/SP1/6/89 modifiant et complétant le dispositif de l'article 7 du protocole sur la libre circulation des personnes, le droit de résidence et d'établissement signé à Lomé le 23/11/1984	oui	oui	oui	oui	oui	
Protocole additionnel A/SP2/7/90 relatif a l'exécution de la troisième étape (Droit d'Etablissement) du protocole sur la libre circulation des personnes et des biens signé le 29/05/90	Loi 35/IV/91 du 30/12/91	oui	oui	oui	oui	
Décision 1/DEC.2/5/90 portant institution d'une carte de résidence des Etats membres de la CEDEAO fait a Abuja le 30 mai 1990	oui	oui	oui	oui	oui	

a) Les instruments internationaux

Le Burkina Faso est le pays qui a ratifié les trois principaux instruments internationaux sur la migration : celle des Nations Unies (Convention Internationale sur la protection de droits de tous les travailleurs migrants et des membres leur famille) et de l'OIT (Convention No.97 sur les travailleurs migrants de 1949 et No.143 sur les travailleurs migrants de 1975).

Le Cap Vert, la Gambie, le Mali et le Sénégal n'ont pas encore ratifié les conventions No.97 et No.143 de l'OIT mais ont ratifié la convention des Nations Unies. La Mauritanie n'a encore ratifié aucune de ces conventions.

En Afrique, le taux de ratification des normes internationales spécifiques aux travailleurs migrants notamment les Conventions Nos.97 et 143 de l'OIT et la Convention Internationale des Nations Unies de 1990 sur les travailleurs migrants et leur famille est très peu satisfaisant. Seuls 23 pays africains ont ratifié au moins un de ces instruments.

Il est aisé en effet de percevoir les dilemmes politiques fondamentaux des pouvoirs publics qui, à la fois, encouragent et combattent la migration. L'écart entre les déclarations politiques et les arrangements de facto reflète une contradiction majeure dans la pratique des Etats.

Les pays africains, de manière générale, accusent un retard considérable dans le domaine de la protection des migrants et on note un recours considérable à des solutions bilatérales pour résoudre la libre circulation des personnes et des biens.

S'agissant des autres normes minimales résultant des autres conventions de l'OIT (Convention No.29 sur le travail forcé, No.87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, Convention No.98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, Convention No.103 sur l'égalité de rémunération, Convention No.111 relative à la discrimination de l'emploi, Convention No.118 relative à l'égalité de traitement des nationaux et des non nationaux en matière de sécurité sociale), pour l'essentiel elles sont ratifiées par les Etats objets de l'étude.

b) Les protocoles régionaux

Par rapport à la Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), tous les pays concernés par l'étude et membres de cette institution ont adopté ses protocoles.

Ainsi, par rapport à l'article 59 et aux paragraphes, 1, 2, 3 susmentionnés et en leur qualité de membre de cette Communauté, ces pays se sont assignés l'obligation d'intégrer dans leur ordre juridique interne ces importantes avancées même si dans les faits, il subsiste de nombreuses entraves et contraintes impliquant que ces protocoles régionaux résultant du traité ne sont pas encore mis en œuvre dans ces pays.

3.2 Harmonisation des législations : les imperfections des législations internes

Si l'on s'en tient au traité de la CEDEAO, on note une insuffisante intégration des dispositions des protocoles dans l'ordre juridique des États étudiés. Certaines dispositions des législations ou réglementations nationales sont même quelquefois contraires ou à tout le moins non conformes aux protocoles régionaux.

Cependant, l'étude du Cap Vert s'est interrogé sur l'influence du droit communautaire européen et le mimétisme juridique qui en résulte, entraînant une prise en compte insuffisante des nombreux problèmes structurels auxquels les Etats de la sous région sont confrontés.

En effet, comment des Etats qui n'ont pas garantis certains droits fondamentaux à leurs propres citoyens peuvent-ils le faire pour des étrangers qui arrivent sur leur territoire ?

Comment peut-on imaginer l'application des normes dans des Etats au bord de conflits internes ou externes et où le pouvoir est laissé à l'arbitraire d'un homme, aidé par sa famille ou des membres de son groupe ethnique ou de sa région d'origine ?

Le rapport national du Cap Vert reconnaît sans ambages qu'à plusieurs égards, la législation capverdienne n'est pas conforme aux protocoles internationaux.

Cette non-conformité est repérable d'abord dans la distinction faite entre les différents types de migrants alors que la législation nationale se limite à une loi sur les étrangers en général.

Elle est ensuite repérable manifestement par rapport aux visas. En effet, la loi nationale pose la nécessité d'un visa « pour entrer » ou pour « un séjour » dans le territoire national alors que le protocole sur la libre circulation des personnes et des biens dispose que pour un séjour d'une « durée maximum de quatre vingt dix (90) jours », le citoyen de la communauté pourra entrer « sans avoir à présenter un visa ».

Elle est enfin repérable par rapport aux expulsions ou, contrairement au protocole, la loi nationale ne fait pas de différence entre une expulsion et un rapatriement. Elle distingue deux types d'expulsion, l'expulsion administrative et l'expulsion judiciaire.

En effet dans le cadre de l'expulsion administrative, la loi capverdienne (article 75 paragraphe1) prévoit que les autorités administratives et policières doivent mener une enquête pour déterminer si les biens de l'étranger expulsé serviront à rembourser « les dépenses dues à l'expulsion » alors que l'article 11 du protocole dispose clairement « les dépenses encourues pour l'expulsion du citoyen (de la communauté) seront assumées par l'Etat membre qui expulse ».

La question du délai est également un aspect où il semble que la législation nationale sur les étrangers n'est pas conforme aux engagements internationaux du Cap Vert.

En effet le paragraphe 3 de l'article 3 du protocole dispose que « toute personne faisant l'objet d'une mesure d'expulsion bénéficie d'un délai raisonnable pour rentrer dans son pays d'origine ». Or la loi capverdienne dispose que dans les cas « d'expulsion administrative », l'autorité compétente a un délai de « 48 heures » pour décider de l'expulsion.

Dans l'ensemble, on note à l'examen de plusieurs législations, une tendance naturelle des Etats à faire prévaloir des clauses de sauvegarde de l'ordre public et de mettre en œuvre des lois de police et de sûreté publique leur permettant d'envisager plusieurs hypothèses tenant à

diverses raisons (en général la sécurité intérieure et extérieure de l'Etat) pour écarter des immigrants indésirables.

Il y a lieu de craindre que l'application de ces dispositions puisse dans une large mesure entraver la circulation des opposants politiques des gouvernements en place.

En conclusion on peut dire que bien qu'ayant ratifié un certain nombre de traités, le constat qui se dégage se caractérise par l'absence de dispositions hardies pour traduire dans la réalité les principes de la liberté de circulation et du droit d'établissement.

4. Lacunes et faiblesses dans l'application des conventions internationales

Le Burkina Faso étant le seul pays à avoir ratifié l'ensemble des conventions internationales pertinentes sur les migrations, cette partie sera plutôt consacrée aux protocoles régionaux.

4.1 Les entraves à la libre circulation des personnes et des biens

Au terme du terme du protocole pertinent, le droit d'entrée, de résidence et d'établissement sera établi progressivement, au cours d'une période maximum de 15 (quinze) ans ; en trois (3) étapes, à savoir :

- première étape : droit d'entrée et abolition de visa
- deuxième étape : droit de résidence
- troisième étape : droit d'établissement

La première étape devrait prendre fin le 04 juin 1985 ;

La seconde étape devant expirer le 4 juin 1990 ;

L'exécution de la troisième étape devrait être effective à la date du 04 juin 1995.

Mais les espoirs suscités par le traité et ses protocoles n'ont pas été pleinement satisfaisants sur le terrain. Au total, dans les faits, à ce jour, la CEDEAO est restée au niveau de la première étape. Encore que les acquis dans ce niveau subissent fréquemment des remises en cause avec les fermetures de frontières, les expulsions d'étrangers.

Il ressort du bilan de la politique communautaire à l'issue de la rencontre sous régionale de Ouagadougou du 16 au 18 septembre 1998 sur la libre circulation des personnes et des biens organisée par le secrétariat de la CEDEAO qu'il subsiste de nombreuses entraves liées à des tracasseries policières, douanières, administratives, carte de séjour, insécurité aux frontières, extorsions de fonds, etc.... .

En ce qui concerne l'UEMOA, les articles 91 et 92 prévoient l'élaboration par la commission, de règlement ou de directives pour organiser la libre circulation et le droit d'établissement et faciliter l'usage effectif de ces droits.

En 1998, la commission a élaboré un projet de règlement à cet effet. L'adoption de ce projet a été reporté jusqu'en 2002 pour permettre à tous les Etats membres de se préparer en conséquence. Malheureusement, la guerre civile qui a éclaté en septembre 2002 en Côte d'Ivoire n'a pas permis son examen.

Les pratiques administratives, la fermeture des frontières et les expulsions de plus en plus répétées, viennent conforter la tendance à élaborer des dispositions nationales particulières, contraires à l'esprit du traité.

Aussi, on peut dire que la liberté de circulation, le droit de résidence et d'établissement restent à traduire dans les textes et dans la pratique au niveau de l'UEMOA.

En effet, l'actualité dans les pays étudiés nous montre quotidiennement des situations alarmantes qui font quelquefois douter de la volonté réelle de constituer un espace commun, et qui ont fait dire à l'Ancien Ministre de l'Economie du Cap Vert que « la CEDEAO est une organisation vide qui n'a pas apporté, ni apportera des bénéfices quelconques au Cap Vert, à court ou long terme » et qu'il faut avoir le courage de tirer les conséquences et de sortir de cette organisation.

Le Haut Conseil des Maliens de l'Extérieur signale de nombreux cas de violation du principe de la libre circulation, surtout à l'occasion des conflits avec le Burkina Faso en 1974 et 1985 qui ont entraîné la fermeture des frontières ; le conflit ethnique et régional entre le Nord et le Sud en Côte d'Ivoire a rendu difficile la libre circulation des personnes et des biens entre les deux pays ; des pêcheurs maliens ont été renvoyés des eaux de pêche de Ayamé et de Kossou en Côte d'Ivoire en 1998 avec un silence quasi coupable des autorités ivoiriennes, etc....

On peut tout de même noter des acquis dans certains pays comme le Mali, où on observe une application effective de certains textes de la CEDEAO aussi bien à l'aéroport que dans les gares avec la mise en place d'un guichet spécial pour les citoyens de la communauté avec une dispense complète de visa d'entrée (la seule obligation est la détention d'une carte nationale d'identité).

Entre autres actions prises pour se conformer aux textes de la CEDEAO, on peut citer également la carte de résident qui remplace la carte de séjour de 5 ans présentant une connotation discriminatoire.

Le développement dans la pratique d'une philosophie panafricaniste et d'hospitalité (djatigiya) a poussé le Mali à combler à travers la loi 04-058/AN/RM du 25 novembre 2004, les vides juridiques sur la gestion des migrants en général (aussi bien de la CEDEAO que des étrangers qui n'appartiennent pas à l'espace CEDEAO).

L'étude du Burkina Faso signale également des écarts non négligeables entre sa législation nationale et les conventions internationales. En effet, en matière d'accès à l'emploi, ni l'ordonnance n° 84-0149, ni le code du travail ne font une mention spéciale pour les ressortissants des Etats membres de l'UEMOA ou de la CEDEAO bien que ceux-ci bénéficient dans la pratique d'un traitement privilégié ou tout au moins d'une attitude bienveillante par rapport aux autres travailleurs étrangers.

On y note encore l'obligation de visa des contrats de travail pour les ressortissants de la communauté, ce qui n'est plus le cas au Sénégal où la distinction entre travailleur national a complètement disparu du code du travail de ce pays.

On peut tenter de dresser une liste des principales lacunes en les regroupant sous trois rubriques :

- une coordination inexistante des institutions qui interviennent dans les différents compartiments de la gestion des migrations ;
- une dispersion des textes législatifs et réglementaires et leur non mise à jour par rapport aux instruments internationaux ;
- l'absence d'une véritable politique migratoire à la hauteur de l'importance de la population migratoire et de son apport économique et social.

En conclusion : Alors que les traités et protocoles élaborés par diverses communautés économiques régionales en Afrique préconisent la libre circulation des travailleurs et certaines protections pour les migrants nationaux des Etats membres, ces instruments ne sont pas encore effectivement mis en œuvre, que ce soit au niveau de l'UEMOA, de la CEDEAO ou des organisations régionales de l'Afrique Centrale.

4.2 Les contraintes liées à la mise en œuvre des protocoles régionaux

a) Une absence de politique migratoire

Cette situation peut s'expliquer dans une large mesure par le fait que, souvent, les pays d'origine des travailleurs migrants n'ont pas de politique migratoire ou ne les appliquent pas. Aussi, les migrants sont à la merci des pays hôtes.

Plusieurs séminaires sur la politique des migrations ont été organisés en Afrique de l'Ouest, pour notamment recommander l'élaboration de législations nationales sur les migrations internes et internationales et la mise en place d'une unité nationale de gestion en matière de statistiques sur les migrations, chargée de coordonner la collecte des données provenant des différents ministères concernés.

Globalement la gestion des migrations et le cadre des politiques migratoires connaissent plusieurs problèmes et ce, bien que les Etats aient reconnu l'importance primordiale de la maîtrise de ce phénomène et la nécessité de renforcer les politiques, les structures et les lois nationales.

Le manque de ressources et de structures pour traiter des multiples facettes de la question constitue le handicap majeur. Le sous développement des Etats, les exigences des politiques de promotion des nationaux, la sauvegarde de l'emploi prioritaire des nationaux, constituent des impératifs dont les Etats membres des organisations sous régionales tiennent compte pour l'aménagement de la liberté d'établissement

La plupart ou la quasi-totalité des Etats étudiés affirment leur volonté de mener des politiques africanistes et intégrationnistes.

Le Djatigiya du Mali traduit une politique souple, non discriminatoire, largement ouverte aux étrangers et spécifiquement intégrationniste et panafricaniste.

Le Burkina Faso, pays de la zone UEMOA qui a le plus grand nombre de ressortissants hors du territoire national opte pour des politiques ouvertes, intégrationnistes.

Le Sénégal, pays de la Téranga, revendique sa tradition d'hospitalité, de même que le Cap Vert où la problématique de la migration est une préoccupation prioritaire du gouvernement.

Malgré toutes ces affirmations de principe, les pays étudiés sont, pour l'essentiel, à la recherche d'une véritable politique migratoire conforme aux sensibilités nationales et aux sollicitations de plus en plus exigeantes des immigrés, des demandeurs d'asile, pour une affirmation des droits de l'homme, des droits des minorités, des droits sociaux, etc....

On note souvent une évolution en dent de scie des politiques menées dans la gestion des migrations en fonction des régimes politiques, des pressions et du contexte du moment.

Le manque d'études globales sur la question, l'inexistence de statistiques fiables tant au niveau des Etats qu'au niveau consolidé de la sous région ou de la région ne permettent pas de disposer d'informations élaborées pouvant asseoir des décisions politiques convergentes et conformes au niveau des engagements internationaux. C'est en conséquence un pilotage à vue, en fonction des sollicitations du moment et de la protection d'intérêts en jeu, qui déterminent dans une large mesure l'action des gouvernements.

b) L'absence de coordination

Au Mali, on a noté l'existence de nombreuses institutions qui interviennent dans les différents aspects des migrations, évoluant de manière séparée et sans coordination à l'échelle régionale. Cette situation peut être généralisée à tous les pays concernés par cette étude.

L'inexistence d'une structure de coordination entre les différents Etats en charge des migrations expliquerait la désharmonie au niveau de la sous région pour la mise en pratique des protocoles adoptés par les gouvernements.

Le recours à la solution bilatérale envisagé par plusieurs Etats ne permet pas de fournir une solution nette permettant de favoriser l'intégration africaine.

c) La dispersion des textes législatifs et réglementaires

Les Etats ont légiféré sur la base de dispositions qui se sont superposées les unes sur les autres sans aucune cohérence d'ensemble et dans des domaines aussi variés que le travail, l'entrée et le séjour, la sécurité sociale, les affaires économiques, etc....

On assiste ainsi à un véritable gigantisme juridique dans lequel même les spécialistes s'y perdent dans la recherche d'un texte applicable à telle ou telle situation entre les dispositions prises sous l'ère coloniale qui n'ont pas été expressément abrogés et les dispositions actuelles qui prennent le contre-pied des premières.

Il s'y ajoute une sous information drastique des populations voire même des cadres de l'administration en charge de la gestion des migrations tant au niveau local qu'au niveau sous régional et régional.

Une sensibilisation et une meilleure information des services de l'Etat auraient permis de réduire les difficultés que connaissent les immigrants et les candidats à l'émigration.

L'étude du Burkina Faso prône un texte unique portant statut des migrants.

d) Autres lacunes

Nous pouvons en citer quelques unes :

- l'absence ou la faiblesse des services gratuits d'information et d'assistance au profit des migrants aussi bien au niveau des Etats de départ que des Etats d'accueil ;
- l'absence de protection adéquate des migrants. Cette situation est aggravée par le fait que même les nationaux ont des conditions de travail difficiles ;
- le traitement souvent inégalitaire quant à l'accès aux services sociaux ;
- les obstacles au regroupement familial ;
- la non reconnaissance de tous les droits civils ;
- le non respect, dans certains cas, des droits humains fondamentaux des migrants en situation irrégulière.

Par ailleurs, la faiblesse du système légal en matière de migrations internationales favorise la naissance et le développement de graves maux qui constituent des défis à relever par la communauté tels :

- le trafic des enfants ;
- la criminalité transfrontalière ;
- la traite d'être humains, etc....

5. Conclusions et recommandations

Les normes internationales existantes, les recommandations politiques acceptées par les gouvernements, les accords contenus dans des protocoles régionaux ne peuvent être viables et avoir des chances de réussir que si elles sont basées sur des politiques clairement définies agissant dans le cadre de l'Etat de droit.

Les auteurs des études nationales identifient, dans le cadre de la promotion des politiques nationales, cinq (5) éléments clés pour rendre ces politiques viables, complètes et durables :

- 1) un système transparent d'admission de la main d'œuvre migrante destiné à répondre à des besoins de main d'œuvre mesurés et légitimes prenant aussi en compte les préoccupations nationales.

Un tel système doit être du ressort du Ministère du travail et dépendre d'évaluations régulières du marché du travail conduites en consultation avec les partenaires sociaux afin d'identifier et de répondre aux besoins réels et émergents des travailleurs, peu ou très peu qualifiés.

- 2) une approche basée sur les normes pour « gérer la migration » protégeant les droits fondamentaux de tous les migrants et luttant contre l'exploitation et la traite en association avec la justice, la dignité humaine et les valeurs démocratiques.

- 3) l'application des normes minimum concernant les conditions d'emploi nationales dans tous les secteurs d'activités
- pour criminaliser les abus à l'encontre des travailleurs et décourager l'emploi irrégulier.
 - pour identifier rapidement l'exploitation des enfants, détecter et arrêter le travail forcé, faire respecter les conditions de travail minimales décentes, doivent devenir une préoccupation plus accrue pour les services d'inspection du travail.
- 4) un plan d'actions contre la discrimination et la xénophobie pour maintenir la cohésion sociale.
Les principaux éléments qui figurent dans le programme d'action de Durban⁴ comprennent :
- adopter dans la législation nationale, des normes appropriées pour protéger les droits des non nationaux ;
 - rendre une action, un comportement, une discrimination raciale et xénophobe inacceptables et illégaux ;
 - mettre en place des institutions nationales, indépendantes de surveillance du respect des droits de l'homme qui recevront et donneront suite aux plaintes individuelles ;
 - promouvoir le respect et la diversité du pluralisme culturel ;
 - mobiliser la coopération de la société civile ;
 - encourager les médias à mettre l'accent sur les images positives de la diversité et de la migration.
- 5) des mécanismes institutionnels pour la consultation et la coordination avec les partenaires sociaux en vue de l'élaboration d'une politique et de son application pour assurer la coordination entre les gouvernements et les institutions concernées de la société civile dans les principaux domaines de préoccupation politiques.

Cette consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs devrait aborder la question du contrôle du recrutement, de la gestion du système des admissions, de la sensibilisation et de l'éducation des populations, de la formation des services publics et des fonctionnaires chargés de faire appliquer la loi, de l'octroi des prestations sociales, etc....

Ces cinq piliers constituent des lignes essentielles. Toutefois, il semble tout aussi nécessaire de mettre en place des politiques pour la mobilité de la main d'œuvre (liberté de se déplacer) dans les zones d'intégration régionale, de mettre en place des procédures de dialogue intergouvernemental pour, au-delà du contrôle, envisager le problème sur un plus long terme dans un contexte de respect à l'égard des normes internationales relatives aux droits de l'homme.

⁴ Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, s'étant réunie à Durban (Afrique du Sud), du 31 août au 8 septembre 2001.

En ce qui concerne la législation, il semble urgent pour le Cap Vert de corriger toutes les imperfections des textes pour une mise en harmonie avec les protocoles interafricains en prenant soin d'impliquer tous les partenaires sociaux.

En ce qui concerne les vides textuels, il est opportun et urgent de combler ces omissions notamment par l'élaboration d'une législation sur le salaire minimum et les règles relatives à la protection sociale.

Pour le Burkina Faso également, on retrouve la recommandation principale de mettre en harmonie les textes nationaux avec les traités internationaux et la législation interafricaine, l'élaboration d'un statut unique du migrant et le renforcement des capacités des services de collecte, d'informations et de contrôle.

Le Burkina insiste toutefois sur la nécessité de définition d'une véritable politique migratoire qui prendrait résolument en charge l'organisation de campagne de sensibilisation sur les traités régionaux africains relatifs aux phénomènes migratoires.

Quant au Mali, l'Etat doit développer un partenariat plus large avec non seulement les autres Etats qui comptent de fortes communautés maliens mais surtout mettre l'accent sur la formation des citoyens afin qu'ils connaissent leurs droits économiques.

La loi ne devra pas se démarquer du fonds culturel du pays et de l'espace communautaire qui devra rester le régime de base.

L'Etat devra conduire des études pour identifier davantage les contraintes des malines de l'extérieur.

Il devra renforcer la coopération avec les autres Etats de la sous région pour une mise en œuvre effective des protocoles régionaux sur la libre circulation des personnes et des biens.

Le Sénégal a insisté sur les principaux éléments qui figurent dans le programme d'action de Durban, notamment :

- adopter dans la législation nationale des normes appropriées pour protéger les droits des non nationaux ;
- rendre une action, un comportement, une discrimination raciale et xénophobe inacceptable et illégale ;
- mettre en place des institutions nationales, indépendantes de surveillance du respect des droits de l'homme et qui donneront suite aux plaintes individuelles ;
- mobiliser la coopération de la société civile ;
- encourager les médias à mettre l'accent sur les images positives de la diversité et de la migration.

En outre, il semble important pour le Sénégal de mettre en place

- mécanismes institutionnels utiles pour la consultation et la coordination des partenaires sociaux, d'abord dans le cadre de l'élaboration des politiques, ensuite pour son application
- et des procédures de dialogue intergouvernemental pour aller au-delà du contrôle.

6. Bibliographie

Etudes nationales

Timothée Soulama, Synthèse et actualisation des données relatives à la migration de main d'œuvre au Burkina Faso dans le domaine législation

Hélio de Jésus Pina Sanches, Etude de la migration de main d'oeuvre au Cap Vert ; volet législatif

Janet Ramatoulie Sallah Njie, Laws Relating to labour Migration in the Gambia and their impact on international conventions, standards and regional cooperation agreements

Pierre Cissé, Etude nationale sur la législation des migrants : cas du Mali

Haïmoud Ramdan, La législation de la Migration et des Travailleurs Migrants en Mauritanie »

Abdoulaye Fall, Etude sur la législation des migrants au Sénégal

Sites web

<http://www.ilo.org>

Organisation Internationale du Travail.

<http://www.unhcr>

Haut commissariat des nations Unies pour les Réfugiés (HCR).

<http://www.iom.int.org>

Organisation internationale pour les migrations.

<http://www.unesco.org>

Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture.

<http://www.unhch.ch>

Haut commissariat des nations Unies pour les droits de l'homme.

<http://www.maghrebarabe.org>

Union du Maghreb arabe.

<http://www.liguedesetatsarabes.org>

Etats de la Ligue Arabes.

International Migration Papers
Cahiers de migrations internationales
Estudios sobre Migraciones Internacionales

1. Adjustments to labour shortages and foreign workers in the Republic of Korea
M.I. Abella; Y.B. Park; W.R. Böhning, 1995
2. Consumption and investments from migrants' remittances in the South Pacific
Richard P.C. Brown, 1995
3. Training abroad: German and Japanese schemes for workers from transition economies or developing countries
Christiane Kuptsch; Nana Oishi, 1995
4. Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands
F. Bovenkerk; M.J.I. Gras; D. Ramsoedh, with the assistance of M. Dankoor and A. Havelaar, 1995
5. Orderly international migration of workers and incentives to stay - options for emigration countries
M.I. Abella; K.J. Lönnroth, 1995
6. From outlawing discrimination to promoting equality: Canada's experience with anti-discrimination legislation
C. Ventura, 1995
- 7 G. Arbeitsmarkt-Diskriminierung gegenüber ausländischen Arbeitnehmern in Deutschland
A. Goldberg; D. Mourinho; U. Kulke, 1995
- 7 E. Labour market discrimination against foreign workers in Germany
A. Goldberg; D. Mourinho; U. Kulke, 1996
- 8 E. The integration of migrant workers in the labour market: Policies and their impact
W.R. Böhning; R. Zegers de Beijl, 1995
- 8 F. L'intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail: Les politiques et leur impact
W.R. Böhning; R. Zegers de Beijl, 1996
- 9 S. La discriminación laboral a los trabajadores inmigrantes en España
Colectivo IOE: M.A. de Prada; W. Actis; C. Pereda, y R. Pérez Molina, 1995
- 9 E. Labour market discrimination against migrant workers in Spain
Colectivo IOE: M.A. de Prada; W. Actis; C. Pereda, y R. Pérez Molina, 1996
10. The jobs and effects of migrant workers in Northern America - Three essays
J. Samuel; P.L. Martin; J.E. Taylor, 1995
11. The jobs and effects of migrant workers in Italy - Three essays
L. Frey; R. Livraghi; A. Venturini; A. Righi; L. Tronti, 1996

12. Discrimination against racial/ethnic minorities in access to employment in the United States: Empirical findings from situation testing
M. Bendick, Jr., 1996
13. Employeur des travailleurs étrangers: Manuel sur les politiques et les procédures plus particulièrement applicables aux pays à bas ou moyen revenus
W.R. Böhning, 1996
14. Protecting (im)migrants and ethnic minorities from discrimination in employment: Finnish and Swedish experiences
K. Vuori, with the assistance of R. Zegers de Beijl, 1996
- 15F. Les migrations en provenance du Maghreb et la pression migratoire: Situation actuelle et prévisions
D. Giubilaro, 1997
- 15E. Migration from the Maghreb and migration pressures: Current situation and future prospects
D. Giubilaro, 1997
16. The documentation and evaluation of anti-discrimination training activities in the Netherlands
J.P. Abell; A.E. Havelaar; M.M. Dankoor, 1997
17. Global nations. The impact of globalization on international migration
P. Stalker, 1997
18. Anti-discrimination training activities in Finland
K. Vuori, 1997
19. Emigration pressures and structural change. Case study of the Philippines
A. Saith, 1997
20. Emigration pressures and structural change. Case study of Indonesia
D. Nayyar, 1997
21. The evaluation of anti-discrimination training activities in the United Kingdom
P. Taylor; D. Powell; J. Wrench, 1997
22. Pratiques de formations antidiscriminatoires en Belgique
F. Castelain-Kinet; S. Bouquin; H. Delagrangé; T. Denutte, 1998
- 23E. Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin: the case of Belgium
P. Arriijn; S. Feld; A. Nayer, 1998
- 23F. La discrimination à l'accès à l'emploi en raison de l'origine étrangère : le cas de la Belgique
P. Arriijn; S. Feld; A. Nayer, 1998
24. Labour immigration and integration in low- and middle-income countries: Towards an evaluation of the effectiveness of migration policies
J. Doomernik, 1998
25. Protecting migrants and ethnic minorities from discrimination in employment: the Danish experience
N.-E. Hansen, I. McClure, 1998

26. Illegal migration and employment in Russia
Eugene Krassinets, 1998
27. The effectiveness of integration policies towards immigrants and their descendants in France, Germany and The Netherlands
Jeroen Doomernik, 1998
28. Approche juridique de la discrimination à l'accès à l'emploi en Belgique en raison de l'origine étrangère
B. Smeesters, sous la direction de A. Nayer, 1999
29. The documentation and evaluation of anti-discrimination training in the United States
M. Bendick, Jr., M.L. Egan, S. Lofhjelm, 1999
30. Illegal labour migration and employment in Hungary
J. Juhász with contributions from M. Cosmeanu; I. Ramond; J. Gmitra, A. Bácskai, 1999
31. Foreign labour in Lithuania: Immigration, employment and illegal work
A. Sipaviciene, in cooperation with V. Kanopiene, 1999
32. Legal and illegal labour migration in the Czech Republic: Background and current trends
Milada Horáková, 2000
33. Migrant labour - An annotated bibliography
R. Chen; M. Madamba, 2000
34. Settlement and integration policies towards immigrants and their descendants in Sweden
Charles Westin, 2000
35. United States policies on admission of professional and technical workers: Objectives and outcomes
Philip Martin, Richard Chen and Mark Madamba, 2000
36. Employer sanctions: French, German and US experiences
Philip Martin and Mark Miller, 2000
37. Quotas d'immigration : l'expérience suisse
Etienne Piguet et Hans Mahnig, 2000
38. The effectiveness of employment equality policies in relation to immigrants and ethnic minorities in the UK
John Wrench and Tariq Modood, 2001
39. The Ambiguities of Emigration: Bulgaria since 1988
August Gächter, 2002
40. Migration for the Benefit of All: Towards a New Paradigm for Migrant Labour
Eric Weinstein, 2001
41. Migrants in Irregular Employment in the Mediterranean Countries of the European Union
Emilio Reynieri, 2001

42. From temporary guests to permanent settlers? A review of the German experience
Heinz Werner, 2001
43. From brain exchange to brain gain: Policy implications for the UK of recent trends in skilled migration from developing countries
Allan Findlay, 2002
44. Migration of highly skilled persons from developing countries: Impact and policy responses
B. Lindsay Lowell and Allan Findlay, 2002
- 44F. L'émigration de personnes hautement qualifiées de pays en développement : impact et réponses politiques - Rapport de synthèse
B. Lindsay Lowell et Allan Findlay, 2003
45. Policy responses to the international mobility of skilled labour
B. Lindsay Lowell, 2002
46. Some developmental effects on the international migration of highly skilled persons
B. Lindsay Lowell, 2002
47. Women migrant domestic workers in Bahrain
Sabika al-Najjar, 2002
48. Women migrant domestic workers in Lebanon
Ray Jureidini, 2002
49. Skilled labour migration from developing countries: Study on India
Binod Khadria, 2002
50. Skilled labour migration from developing countries: Study on the Caribbean Region
Elizabeth Thomas-Hope, 2002
51. Skilled labour migration from developing countries: Study on the Philippines
Florian A. Albuero and Danilo I. Abella, 2002
52. Skilled labour migration from developing countries: Study on South and Southern Africa
Haroon Bhorat, Jean-Baptiste Meyer and Cecil Mlatsheni, 2002
53. Situación de los trabajadores migrantes en América Central
Abelardo Morales Gamboa, 2002
- 54S. La inmigración irregular subsahariana a través y hacia Marruecos
Lucile Barros, Mehdi Lahlou, Claire Escoffier, Pablo Pumares, Paolo Ruspini, 2002
- 54 F. L'immigration irrégulière subsaharienne à travers et vers le Maroc
Lucile Barros, Mehdi Lahlou, Claire Escoffier, Pablo Pumares, Paolo Ruspini, 2002
55. Skilled Labour Migration from Developing Countries: Annotated Bibliography
Allan M. Findlay and Emma Stewart, 2002
56. Skilled labour migration from developing countries: Annotated Bibliography on Economic Analysis, Impact and Policy Issues
B. Lindsay Lowell, 2002

57. Asian Labour Migration: Issues and Challenges in an Era of Globalization
Piyasiri Wickramasekara, 2002
58. Skilled labour migration from developing countries: Study on Argentina and Uruguay
Adela Pellegrino, 2002
- 58S Migración de mano de obra calificada desde Argentina y Uruguay
Adela Pellegrino, 2003
59. Remesas de mexicanos en el exterior y su vinculación con el desarrollo económico, social y cultural de sus comunidades de origen
Mario López Espinosa, 2002
60. Migraciones laborales en América del Sur: la Comunidad Andina
Ponciano Torales, M. Estela González y Nora Pérez Vichich, 2003
61. Economic Integration in the Caribbean: The development towards a common labour market
Deike Fuchs and Thomas Straubhaar, 2003
- 62F Enjeux et défis de la migration de travail ouest-africaine
A.S. Fall, 2003
63. Migraciones laborales en Sudamérica: el Mercosur ampliado
Ezequiel Texidó, Gladys Baer, Nora Pérez Vichich, Ana María Santestevan, Charles P. Gomes, 2003
64. Empowering Filipino Migrant Workers: Policy Issues and Challenges
Rene E. Ofreneo and Isabelo A. Samonte, 2004
65. Acuerdos bilaterales sobre migración de mano de obra: Modo de empleo
Eduardo Geronimi, 2004
66. Acuerdos bilaterales sobre migración de mano de obra: Estudio de casos
Eduardo Geronimi, Lorenzo Cachón y Ezequiel Texidó, 2004
67. Labour market discrimination against migrant workers in Italy
E. Allasino, E. Reyneri, A. Venturini, G. Zincone, 2004
- 67 I. La discriminazione dei lavoratori immigrati nel mercato del lavoro in Italia
E. Allasino, E. Reyneri, A. Venturini, G. Zincone, 2004
68. Challenging discrimination in employment: A summary of research and a typology of measures
P. Taran, R. Zegers de Beijl and I. McClure, 2004
69. Labour Market Effects of Immigration: an Empirical Analysis based on Italian Data
A. Venturini and C. Villosio, 2004

70. Admisión, contratación y protección de trabajadores migrantes: Panorama de la legislación y la práctica nacionales de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, España, Perú, Portugal y Uruguay
E. Geronimi, 2004
- 72F. Gestion des migrations et politiques de développement : optimiser les bénéfices de la migration internationale en Afrique de l'Ouest
Savina Ammassari 2004
- 72E. Migration management and development policies: maximising the benefits of international migration in West Africa
Savina Ammassari, 2006
73. Migration prospects after the 2004 enlargement of the European Union
Gloria Moreno-Fontes Chammartin and Fernando Cantú-Bazaldúa, 2005
74. Identification of potential for increasing employment and productive investment in Albania, Moldova and Ukraine based on remittances
Gloria Moreno-Fontes Chammartin and Fernando Cantú-Bazaldúa, 2005
75. Rights of migrant workers in Asia: Any light at the end of the tunnel?
Piyasiri Wickramasekara, 2006
- 76F. Les systèmes d'informations statistiques sur les travailleurs migrants au Maghreb Central.
Musette Mohamed Saïb, et Belghazi Saad , Boubakri Hassan, Hammouda Nacer Eddine, 2006
- 76E. Systems of statistical information on migrant workers in Central Maghreb.
Musette Mohamed Saïb, *and* Belghazi Saad , Boubakri Hassan, Hammouda Nacer Eddine, 2006
- 77F. Rapport sur les législations relatives à la migration internationale au Maghreb Central.
Musette Mohamed Saïb, et Monia Benjemia, Khadija Elmadmad, Azzouz Kerdoun, 2006
- 77E. Report on legislation concerning international migration in Central Maghreb.
Mohamed Saïb Musette, and Monia Benjemia, Khadija Elmadmad, Azzouz Kerdoun, 2006
- 78F. Rapport sur les migrations et le développement au Maghreb Central.
Musette Mohamed Saïb, et Youssef Alouane , Mohamed Khachani, Hocine Labdelaoui, 2006
- 78E. Summary report on migration and development in Central Maghreb.
Mohamed Saïb Musette , and Youssef Alouane, Mohamed Khachani, Hocine Labdelaoui, 2006
- 79F. Les statistiques des travailleurs migrants en Afrique de l'Ouest.
Hamidou Ba, et Babacar Ndione, 2006
- 79E. Labour migration statistics in West Africa.
Hamidou Ba, and Babacar Ndione, 2006
- 80F. Législations relatives aux travailleurs migrants en Afrique de l'Ouest.
Hamidou Ba, et Abdoulaye Fall, 2006

- 80E. Legislation relevant to migrant workers in West Africa.
Hamidou Ba, and Abdoulaye Fall, 2006
81. A study of labour migration data and statistics in east Africa.
Joseph M. Shitundu, 2006
82. Migration legislation in East Africa.
Flora Mndeme Musonda, 2006
83. The Migration-Development Nexus in East Africa.
Humphrey P.B. Moshi, 2006
- 84E. The challenge of labour migration flows between West Africa and the Maghreb.
Aderanti Adepoju, 2006.
- 84F. Les défis liés aux flux migratoire pour le travail entre l’Afrique de l’Ouest et de la Maghreb.
Aderanti Adepoju, 2006.

Perspectives on Labour Migration
Perspectives sur les migrations du travail
Perspectivas sobre migraciones laborales

1. Getting at the Roots: Stopping Exploitation of Migrant Workers by Organized Crime
Patrick Taran and Gloria Moreno-Fontes Chammartin, 2003
2. Aspectos jurídicos del tráfico y la trata de trabajadores migrantes
Eduardo Geronimi, 2002
- 2 F. Aspects juridiques du trafic et de la traite de travailleurs migrants
Eduardo Geronimi, 2003
3. Globalization, Labour and Migration: Protection is Paramount
Patrick Taran and Eduardo Geronimi, 2003
- 3 S. Globalización y migraciones laborales: importancia de la protección
Patrick Taran y Eduardo Geronimi, 2003
- 3 F. Globalisation et migrations de main-d'oeuvre : Importance de la protection
Patrick Taran et Eduardo Geronimi, 2003
- 5 F. Options politiques de réponse à la migration des compétences : rétention, retour et circulation
Piyasiri Wickramasekara, 2003
- 5 E. Policy responses to skilled migration: Retention, return and circulation
Piyasiri Wickramasekara, 2003
6. Temporary foreign worker programmes: policies, adverse consequences and the need to make them work
Martin Ruhs, 2003
7. Protección y asistencia a las víctimas de trata
Eduardo Geronimi, 2003