



**Projet : « Améliorer la gouvernance de la  
migration de main d'œuvre et la protection des  
droits des travailleurs migrants »  
IRAM**

**Examen des législations et des pratiques concernant les  
travailleurs migrants et recommandations en vue de mieux  
protéger les travailleurs migrants, hommes et femmes**



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

**Sarra HANAFI**

**Octobre 2014**

# SOMMAIRE

## Introduction

### Chapitre 1 : La protection internationale des droits des travailleurs migrants et les meilleures pratiques

- 1.1. Une protection minimale pour tous les travailleurs migrants même en situation irrégulière : Garantie et respect des droits fondamentaux de l'homme, et des droits relatifs aux conditions minima de travail
  - 1.1.1 La garantie des droits fondamentaux de l'homme pour tous les travailleurs migrants sans considération de leur statut
  - 1.1.2 Egalité de traitement entre nationaux et travailleurs migrants concernant les conditions minimums de travail
  - 1.1.3 Les principes qui s'imposent relativement à la détermination des conditions d'admission des travailleurs migrants par l'Etat d'emploi
- 1.2. Le principe d'égalité de traitement et de protection entre travailleurs migrants irréguliers et nationaux
  - 1.2.1. La protection des travailleurs temporaires
  - 1.2.2. La protection des travailleurs domestiques
- 1.3. La mise en œuvre des droits garantis : L'application effective de la réglementation nationale
  - 1.3.1. La protection des travailleurs au niveau de l'étape de recrutement
  - 1.3.2. Obligation d'information des travailleurs migrants
  - 1.3.3. Faciliter l'accès aux tribunaux et l'aide à la défense des droits
  - 1.3.4. Le contrôle de l'application des normes relatives à la protection des travailleurs migrants : L'inspection du travail

### Chapitre 2 : Le droit et la pratique tunisienne concernant les travailleurs tunisiens émigrés

- 2.1. Protection des émigrés avant le départ
  - 2.1.1. L'information et l'assistance des émigrés potentiels par les institutions publiques de placement
  - 2.1.2. La réglementation des agences privées de placement à l'étranger
  - 2.1.3. Les pratiques en matière de recrutement à l'étranger
- 2.2. Protection des émigrés pendant l'emploi à l'étranger
  - 2.2.1. Le suivi et l'assistance de TRE dans le pays d'emploi
  - 2.2.2. La protection des TRE dans la négociation d'accords bilatéraux avec les Etats d'emploi
- 2.3. La situation des tunisiens de retour au pays

### Chapitre 3 : Les droits des travailleurs étrangers immigrés en Tunisie

- 3.1. Conditions de la régularité du travail et du séjour du travailleur migrant dans la réglementation et la pratique de l'administration
  - 3.1.1. Une réglementation restrictive du séjour et du travail des étrangers
  - 3.1.2. La mise en œuvre de la réglementation du séjour et du travail des étrangers

- 3.2. Précarité de la situation de l'étranger, travailleur temporaire en Tunisie
  - 3.2.1. La nature du contrat de travail de l'étranger
  - 3.2.2. Le lien entre la relation de travail et le droit au séjour
- 3.3. L'égalité des droits entre nationaux et travailleurs étrangers admis en Tunisie
  - 3.3.1. L'égalité au niveau des conditions de travail
  - 3.3.2. Le droit à la sécurité sociale
  - 3.3.3. Le droit au regroupement familial
  - 3.3.4. Le droit syndical
- 3.4. Le contrôle de l'application de la réglementation : L'inspection de travail
- 3.5. Les travailleurs immigrés particulièrement vulnérables
  - 3.5.1. Les travailleurs irréguliers
    - 3.5.1.1. Une approche strictement répressive à l'égard des travailleurs migrants irréguliers
    - 3.5.1.2. Les catégories de travailleurs migrants irréguliers et la situation de leurs droits
  - 3.5.2. La situation des femmes travailleuses migrantes

#### **Chapitre 4 : Evaluation et recommandations**

- 4.1. Diagnostic des écarts
- 4.2. Recommandations en vue d'une protection effective des travailleurs migrants

# LISTE DES ABREVIATIONS

<b>ANETI</b>	Agence nationale de l'emploi et du travail indépendant
<b>APE</b>	Agence privée d'emploi
<b>CDESC</b>	Comité des droits économiques, sociaux et culturels
<b>CERD</b>	Comité pour l'élimination de la discrimination raciale
<b>CDH</b>	Comité des droits de l'homme
<b>CNU</b>	Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990)
<b>CPDTM</b>	Comité de protection des droits des travailleurs migrants
<b>CT</b>	Code du travail
<b>MAS</b>	Ministère des affaires sociales
<b>MFPE</b>	Ministère de la formation professionnelle et de l'emploi
<b>OIM</b>	Organisation internationale de la migration
<b>OIT</b>	Organisation internationale du travail
<b>OSC</b>	Organisations de la société civile
<b>OTE</b>	Office des tunisiens à l'étranger
<b>PIDCP</b>	Pacte international des droits civils et politiques
<b>PIUDESC</b>	Pacte international des droits économiques, sociaux et culturels
<b>TRE</b>	Tunisiens résidents à l'étranger
<b>UGTT</b>	Union générale tunisienne de travail

## Listes des acteurs rencontrés

M .Helmi Tlili	MAS
M.Salem Mizouri	MAS
M.Mourad Saadi	MAS
M.Samir B.Hdid	MAS
M.lassaad Laabidi	OTE
M.ahmed Messaoudi	MFPE
M.Slaheddine Medini	ANETI
Mme Lamia sghaier	ATCT
M .Hédi Bedhiafi	ATCT
M.Rabeh Megdich	ACLAE
M.Moncef Fkhih	Inspecteur central de travail affecté à l'ACLAE
M.Foued Ben Abdallah	Direction Générale de l'inspection de travail
M.Sadok Belhaj Hassine	UGTT
M.Taoufik zrelli	Inspecteur de Travail
M.Sadok Belhaj Hassine	UGTT
M.Lukas Rust	Ambassade de Suisse en Tunisie
Mme.Donya Smida	Ambassade de Suisse en Tunisie
Mme H�elene Le Goff	OIM Tunisie
M.habib louisi	Expert Indépendant
Mme Anais Elbassil	France Terre d'asile, section Tunisie
M.Blamassi Touré	Association des étudiants et stagiaires africains en Tunisie
M.Tarek Ben Hiba	Fédération des Tunisiens pour une citoyenneté des deux rives
M.abderrahmen hdhili	Forum tunisien des droits économiques et sociaux
M.Hafedh Ben Miled	Croissant rouge Tunisien
M.Hassan Boubakri	Centre de Tunis pour la Migration et l'asile

## **EXAMEN DES LEGISLATIONS ET DES PRATIQUES CONCERNANT LES TRAVAILLEURS MIGRANTS ET RECOMMANDATIONS EN VUE DE MIEUX PROTEGER LES TRAVAILLEURS MIGRANTS, HOMMES ET FEMMES.**

### **Introduction :**

La considération du problème de la migration de main d'œuvre au niveau international a connu une évolution remarquable au cours des dernières décennies faisant écho à l'évolution des flux migratoires.

En effet, l'impératif de protection des droits des travailleurs migrants s'est, depuis lors, imposé comme une dimension incontournable du droit de la migration<sup>1</sup> et du droit du travail, tel qu'il ressort des instruments juridiques internationaux. L'évolution, l'amplification du phénomène de la migration internationale ainsi que la vulnérabilité et la fragilisation accrue d'une grande partie des populations migrantes, a mis au jour les enjeux, non seulement d'une réglementation internationale, mais surtout « d'une approche par les droits<sup>2</sup> » de la migration internationale de main d'œuvre. Un lien étroit est ainsi établi entre le rôle et l'impact de la migration sur le développement et la reconnaissance et la protection des droits des travailleurs migrants, à un tel point que, « pour l'OIT, la contribution des migrations de main d'œuvre au développement et la protection des droits des travailleurs migrants sont indissociables<sup>3</sup> ».

Ceci trouve son expression dans les conventions de l'OIT spécifiques aux travailleurs migrants<sup>4</sup> et le cadre multilatéral de l'OIT, ainsi que dans la convention des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et les membres de leur famille. Il s'exprime également dans l'intégration de la question de la migration internationale au programme de développement pour l'après 2015 des Nations Unies, et les efforts de l'OIT pour

---

<sup>1</sup> Migration et droits de l'homme, améliorer la gouvernance de la migration internationale fondée sur les droits de l'Homme, NU, Haut Commissariat aux droits de l'homme.

<sup>2</sup> Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main d'œuvre, principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main d'œuvre fondée sur les droits

<sup>3</sup> Protéger les droits des travailleurs migrants : une responsabilité partagée, BIT, Genève 2010, préface, p4. Cf, également dans le même sens Migrations de main d'œuvre et développement : l'OIT va de l'avant, BIT, Genève, 2013, p.6

<sup>4</sup> Convention n°97 sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, convention n° 143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 et les recommandations n°86(1949) et n°151 (1975), sur les travailleurs migrants.

une référence aux droits des travailleurs et des travailleurs migrants dans les objectifs du programme<sup>5</sup>.

Cette dynamique internationale, qui fait dégager un standard international en la matière, et qui intègre par ailleurs l'évolution du droit international en matière des droits de l'Homme, renvoie aux législateurs et décideurs nationaux la charge de mettre en place les textes internes nécessaires à la mise en œuvre des dispositions internationales et à l'harmonisation de l'ordre juridique interne avec les normes internationalement reconnues, de même que l'élaboration de politiques nationales, en matière sociale, économique, de l'emploi, visant à rendre efficace et effective la protection des migrants, et d'assurer la cohérence de ces politiques<sup>6</sup>. Une attention particulière devrait nécessairement être prêtée à l'état de la pratique, pratique de l'administration, des employeurs, des juridictions, concernant les droits des travailleurs, en vue de garantir l'effectivité et la mise en œuvre réelle de la protection de ces droits.

En Tunisie, les bouleversements politiques et sociaux qu'a connu le pays depuis la révolution du 14 janvier 2011, mais aussi les bouleversements qu'ont connus certains pays voisins et plus récemment la dégradation de la situation politique et sécuritaire en Libye, ont eu un impact considérable sur le « profil migratoire » de la Tunisie. Traditionnellement pays d'origine, la Tunisie est désormais de plus en plus un pays d'accueil de migrants et de main d'œuvre migrante. Certes, la Tunisie reste majoritairement un pays d'émigration avec 12.5% de la population expatriés, dont 36% sont des femmes<sup>7</sup>, et un solde migratoire constamment négatif<sup>8</sup>. Néanmoins, et au delà des statistiques officielles, une présence de main d'œuvre étrangère se fait de plus en plus visible sur le marché de travail en Tunisie, même si une large partie de cette migration reste difficilement visible au niveau des statistiques officielles publiées. Des ressortissants maghrébins et notamment sub-sahariens, venus en Tunisie, soit pour y immigrer soit dans l'intention de transiter vers l'Europe, avec des statuts divers, et qui sont amenés à travailler en Tunisie, présentent souvent une grande vulnérabilité du point de vue des droits de travail et des droits fondamentaux.

La précarité et la vulnérabilité de grand nombre de travailleurs migrants se manifeste aussi bien au niveau des étrangers immigrés en Tunisie que pour certains émigrés tunisiens. L'empressement de partir, le chômage, les conditions de vie difficiles, exposent les candidats à l'émigration, et notamment les femmes, encore plus vulnérables, à de multiples pratiques abusives de la part des recruteurs, ce qui aggrave les risques de leur exploitation une fois dans le pays d'emploi.

Ainsi, l'impératif de protection des travailleurs migrants s'impose en Tunisie à ce double niveau : en tant que pays d'origine de ces travailleurs, et en tant que pays de destination de la main d'œuvre étrangère.

---

<sup>5</sup> Migration de main d'œuvre et développement : l'OIT va de l'avant, pp.8-9

<sup>6</sup> Cadre multilatéral, op.cit.,

<sup>7</sup> Ministère des affaires sociales, « Principales données statistiques en matière de migration », <http://bledi.gov.tn/fr>

<sup>8</sup> Cf., pour le profil migratoire de la Tunisie, Hassen Boubakri, migration pour le travail décent, la croissance économique et le développement : le cas de la Tunisie, programme des migrations internationales, BIT, Genève, 2010.

Pays en pleine transition démocratique, qui connaît une dynamique importante de revendication des droits fondamentaux et de la revalorisation des droits individuels et publics, à la faveur de l'activisme de la société civile et des partenaires sociaux, la Tunisie est particulièrement concernée par un réexamen de sa réglementation et de ses politiques en matière de protection des droits des travailleurs migrants, et notamment des plus vulnérables, les migrants irréguliers, les travailleurs du secteur informel et les femmes migrantes.

Une refonte de ce Droit impliquerait d'abord de parfaire l'adhésion aux instruments fondamentaux de protection des droits des travailleurs, mais aussi et surtout l'harmonisation des règles juridiques internes avec ces normes internationales, et la mise en place de mécanismes permettant une protection effective dans la pratique des droits des travailleurs migrants aussi bien les étrangers en Tunisie, que les tunisiens qui partent vers l'étranger.

L'intérêt manifeste porté par les décideurs à la question de la migration devenue après la révolution une question de première priorité<sup>9</sup> et l'approche globale à laquelle il doit nécessairement aboutir pour permettre justement à la migration d'être au service du développement, ne peut occulter la dimension des droits des travailleurs migrants. Elle en est en fait une composante essentielle.

De même, la revendication de cette protection ne saurait souffrir de nationalisme. Revendiquer les droits au profit de ses nationaux à l'étranger, pour légitime et incontestable qu'il soit, doit participer d'une conception générale, de principe, de l'universalité des droits fondamentaux, et de la reconnaissance de la nécessité du travail décent, pour tous les travailleurs migrants.

L'étude s'intéresse donc, à l'examen des droits des travailleurs étrangers immigrés en Tunisie et des travailleurs tunisiens émigrés à l'étranger ou de retour au pays, dans le droit et la pratique en Tunisie, eu égard aux normes internationales relatives à la protection de ces droits. Le but étant de faire ressortir les défaillances et les écarts aussi bien dans la réglementation, la pratique administrative, et les politiques publiques en la matière, afin de formuler les recommandations en vue d'une meilleure protection de ces travailleurs.

---

<sup>9</sup> Cf., Rapport du rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants, François Crépeau, additif, mission en Tunisie, §18 ;

## **CHAPITRE 1 : LA PROTECTION INTERNATIONALE DES DROITS DES TRAVAILLEURS MIGRANTS ET LES MEILLEURES PRATIQUES**

La reconnaissance des droits des travailleurs migrants par le droit international, relève d'un triple niveau : le travailleur migrant, quelque soit son statut, est protégé en tant qu'être humain par l'arsenal juridique international relatif aux droits de l'homme<sup>10</sup>, repris par la convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990). Il l'est également, du fait de sa condition de travailleur par les conventions de l'OIT relatives aux droits des travailleurs (les huit conventions fondamentales certes, mais d'autres conventions également). Finalement, il est protégé d'une manière plus spécifique, du fait de sa condition de travailleur migrant par les conventions de l'OIT relatives aux travailleurs migrants, et les recommandations qui les accompagnent<sup>11</sup> ainsi que par la convention des nations Unis de 1990. C'est donc à partir de ces trois sources que se dégage le standard normatif international des droits des travailleurs migrants.

A l'origine de la protection des travailleurs migrants réside le souci de prévenir et d'empêcher la réalisation des risques d'exploitation, d'abus, de maltraitance et d'atteinte à la dignité de ces individus qui, de par leur situation à la fois de travailleurs et d'expatriés, sont particulièrement vulnérables. Cette protection s'impose alors d'autant plus s'agissant des travailleurs migrants irréguliers, hommes et femmes.

Plus sollicités généralement par les secteurs informels, non couverts par le droit du travail, le risque de leur exploitation est en effet très accru. D'où l'importance de la garantie d'une protection minimale qui s'impose aux Etats, concernant le traitement de ces travailleurs et des conditions de leur travail.

Pour les travailleurs migrants en situation régulière, le principe établi par les instruments internationaux, notamment les instruments de l'OIT relatifs aux droits des travailleurs migrants, est l'égalité de traitement entre nationaux et travailleurs migrants.

### **1.1. Une protection minimale pour tous les travailleurs migrants même en situation irrégulière : Garantie et respect des droits fondamentaux de l'homme, et des droits relatifs aux conditions minima de travail**

---

<sup>10</sup> La charte internationale des droits de l'homme, comprenant la déclaration universelle des droits de l'homme ; le pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ; le pacte international relatif aux droits civils et politiques et ses deux protocoles facultatifs, mais aussi les conventions spéciales protégeant des droits spécifiques telles que la convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. La convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, ou la convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants.

<sup>11</sup> Convention (n°97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 ; recommandation (n°86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 ; convention (n°143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 ; recommandation (n°151) sur les travailleurs migrants, 1975.

### **1.1.1. La garantie des droits fondamentaux de l'homme pour tous les travailleurs migrants sans considération de leur statut**

« Les droits de l'homme de tous les travailleurs migrants quelque soit leur statut, devraient être favorisés et protégés, en particuliers tous les travailleurs migrants devraient bénéficier des principes et droits énoncés dans la déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, qui figurent dans les huit conventions fondamentales de l'OIT, et les conventions pertinentes des nations Unis sur les droits de l'homme<sup>12</sup>. ».

Le droit international général relatif aux droits de l'homme constitue, de par le caractère universel, des droits fondamentaux qu'il consacre, un standard minimum qui doit être considéré dans le traitement réservé par l'Etat d'emploi à tous les travailleurs migrants, du seul fait qu'il s'agit d'individus sous sa juridiction, sans considération de leur statut juridique<sup>13</sup>. Le caractère objectif de l'obligation de l'Etat en matière de droit de l'homme, exclut la considération de réciprocité. Par ailleurs, la condition de réciprocité n'est pas requise pour la reconnaissance des droits prévue par les conventions de l'OIT, n°143 et n°97.

Les comités des deux pactes ainsi que d'autres organes des conventions spéciales de droits de l'homme<sup>14</sup> ont eu l'occasion de se prononcer de manière plus spécifique sur la protection des droits des travailleurs migrants du point de vue du droit international des droits de l'homme, en tant qu'étrangers, accentuant ainsi l'importance de ces instruments comme standard minimum de protection pour tous les travailleurs migrants.

L'article premier de la convention de l'OIT n°143 prévoit un engagement général des états pour le respect des droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs migrants.

La convention des Nations Unis sur les droits des travailleurs migrants renforce cette protection de base dont doivent bénéficier tous les travailleurs migrants indépendamment de leur statut. La 3<sup>ème</sup> partie de cette convention est réservée justement aux droits de tous les travailleurs, et ses dispositions visent expressément les travailleurs en situation irrégulière.

Elle reprend en effet l'ensemble des droits prévus dans les deux pactes spécifiquement pour les travailleurs migrants et elle prévoit par ailleurs d'autres droits, en considération des risques spécifiques auxquels s'expose cette catégorie d'individus, y compris en ce qui concerne les conditions de travail.

---

<sup>12</sup> Cadre multilatéral §8

<sup>13</sup> Exceptions au principe d'égalité et d'accès aux droits dans le PIDCP :-Art.25 : droit de vote réservé aux nationaux,-Art. 12 : Liberté de circulation réservée aux étrangers en situation régulière,-PIDESC : exception à l'universalité de l'accès aux droits prévus, -Art. 2§3 « Les pays en voie de développement, compte dûment tenu des droits de l'homme et de leur économie nationale, peuvent déterminer dans quelle mesure ils garantissent les droits économiques reconnus dans le présent pacte à des non ressortissants ». Le haut commissariat aux droits de l'homme, souligne l'interprétation nécessairement restrictives de l'article 2§3 du PIDESC, les Etats ne peuvent faire de discrimination entre ressortissant et non ressortissant en ce qui concerne les droits sociaux et culturels ». -migration et droits de l'homme, améliorer la gouvernance de la migration internationale fondée sur les droits de l'homme, haut commissariat des Nations Unis aux droits de l'homme, p.14, note 11.

<sup>14</sup> Cf., CDESC, observation générale n°20 sur la non discrimination dans l'exercice des droits économiques, sociaux et culturels, par.30 ; CDH, observation générale n°15, la situation des étrangers au regard du pacte, 1986. CERD, recommandation générale n°30, la discrimination et le racisme contre les non ressortissants, 2004, CCEDAW, déclaration n°26 concernant les travailleurs migrants, 2005.

La conscience de sa situation « illégale »<sup>15</sup>, fait que le travailleur a du mal à solliciter une quelconque assistance, voire à recourir aux services du pays de l'emploi. De fait, sinon de droit, le travailleur migrant en situation irrégulière se trouve alors exclu de l'exercice des droits fondamentaux. Un état de marginalisation réelle qui accentue sa vulnérabilité et les risques de son exploitation, d'où l'importance pour l'Etat de prendre toutes les mesures appropriées pour que la protection reconnue soit une protection effective, cette effectivité est soulignée d'une façon générale par le cadre multilatéral (par 8.1), qui prévoit par ailleurs les procédés d'application de la protection garantie.

Elle requiert pour les travailleurs irréguliers une dimension spécifique, qui a été mise en exergue par le CPDTM. Ainsi l'interdiction de discrimination à leur égard comprend aussi bien la discrimination « *de jure et de facto* », discrimination directe et indirecte<sup>16</sup>.

#### *Protection de la liberté et de la sécurité de la personne :*

Cette protection vise d'abord toutes les formes de violence auxquelles peuvent être exposés les travailleurs migrants, et d'une façon plus particulière les femmes (violence physique, menaces, intimidation quel qu'en soit l'auteur. (art 16 CNU), ainsi que la protection de la sécurité et la santé au même titre que pour les nationaux. Elle requiert des mesures étatiques spécifiques qui doivent être prises en considération des risques particuliers à certains secteurs, bâtiment, hôtellerie, travaux domestiques<sup>17</sup>.

#### *Garanties en cas de privation de liberté et en cas d'expulsion :*

Une protection spécifique doit être prévue en cas de privation de liberté, arrestation des travailleurs migrants, dont l'obligation d'informer les autorités consulaires de l'Etat d'origine à la demande du travailleur et son droit de recourir à leur protection (art 16).

Concernant l'expulsion dans le sens large d'éloignement qui peut concerner aussi bien les travailleurs migrants irréguliers que les travailleurs réguliers ; elle reste certes une prérogative souveraine de l'Etat d'emploi dans le cadre de sa réglementation de la migration de main d'œuvre. Néanmoins, une protection minimale a été prévue pour prévenir les expulsions arbitraires, concernant les procédures d'expulsion et la garantie des droits acquis pour le travailleur migrant. Ainsi la réglementation de la procédure doit respecter les limites suivantes :

- L'interdiction des expulsions collectives : l'expulsion est nécessairement individuelle, sur la base d'une décision prise par l'autorité prévue par la loi.
- Obligation de notification de la décision dans une langue comprise par l'intéressé.
- Droit de défense pour l'intéressé, droit de faire valoir des raisons à l'encontre de la décision devant l'autorité compétente avec la possibilité de demander la suspension de la décision.

---

<sup>15</sup> L'expression n'est certes pas appropriée, ainsi que le souligne le comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille dans son observation générale sur les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière et des membres de leur famille, du fait de la « stigmatisation des migrants en les associant à la criminalité ». Observation générale n°2, par.4.

<sup>16</sup> CPDTM, Observation générale n 2, par.19, par.20. exemple de discrimination indirecte : l'exigence d'un certificat de naissance aboutit à une méconnaissance du droit à la scolarisation des enfants quand il s'agit de travailleurs migrants irréguliers.

<sup>17</sup> Cadre multilatéral par 9.12.

Ce droit à un recours utile en la matière implique pour le CPDTM que le travailleur doit disposer du temps et des moyens pour le faire<sup>18</sup>.

- La garantie de la perception des droits acquis par le travailleur au titre de son emploi (salaires non versés, avantages, cotisations versées), impliquant l'octroi « d'un délai raisonnable pour rester au pays à cette fin<sup>19</sup>.

*Au niveau des droits sociaux*

Tous les travailleurs migrants et les membres de leur famille doivent recevoir tous les soins médicaux d'urgence de manière égale avec les nationaux. De même, le droit à l'éducation pour tout enfant de travailleur migrant est un droit fondamental, qui doit être reconnu sans égard au statut des parents, d'une manière égalitaire avec les nationaux.

La majorité des Etats reconnaît l'accès aux soins d'urgence d'une manière égale aux travailleurs migrants irréguliers. Certains le font en contrepartie de remboursement des frais, pour d'autres à titre gratuit (Albanie).

### **1.1.2 Egalité de traitement entre nationaux et travailleurs migrants concernant les conditions minimum de travail**

Le principe d'égalité de traitement entre nationaux et travailleurs migrants en matière de condition minimum de travail, renvoie nécessairement à la législation de l'Etat en la matière (qui devrait s'appliquer aux nationaux et aux travailleurs migrants), ce qui implique la prise en considération des conventions de l'OIT, et les normes qu'elles édictent à l'égard des Etats concernant la réglementation du droit de travail et l'application de cette réglementation à l'égard des catégories de travailleurs particulièrement vulnérables hommes et femmes.

Cette conséquence implicite est néanmoins soulignée expressément par le cadre multilatéral de l'OIT<sup>20</sup>.

L'applicabilité des conventions fondamentales ou autres conventions du droit de travail s'imposerait même d'autant plus quand ces travailleurs sont dans une situation irrégulière. L'irrégularité de la situation du travailleur ne devant pas profiter à l'employeur. Celui-ci ne doit pas en effet être dispensé de ses obligations à l'égard du travailleur.

Il s'agit donc de l'égalité de traitement concernant le salaire, les heures de travail, les congés payés, la sécurité et la santé au travail, l'âge minimum d'emploi, la protection de la maternité et toute autre condition de travail prévue par le droit national du travail<sup>21</sup> (En matière de sécurité sociale, la CNU prévoit un droit minimum en cas de cotisations versées au titre d'une prestation à laquelle le travailleur n'a pas droit, d'être remboursé<sup>22</sup>.

Le travailleur migrant a par ailleurs le droit de transférer ses gains et ses économies au pays d'origine<sup>23</sup>.

---

<sup>18</sup> CPDTM, observation n°2 ; par.53.

<sup>19</sup> Cadre multilatéral par.9.5, CNU art.22, convention OIT (n°143).

<sup>20</sup> Cadre multilatéral §9.a

<sup>21</sup> Art 25 CNU, cadre multilatéral 9.8

<sup>22</sup> Art 27 par.2 CNU

<sup>23</sup> Art 32 CNU

*La protection contre « les conditions qui constituent le travail forcé, y compris la servitude pour dette et la traite »<sup>24</sup>.*

Certes, il s'agit là de la forme extrême d'abus à l'égard des travailleurs, néanmoins certaines pratiques, telle que la confiscation des papiers pour empêcher le travailleur de partir, les déductions et la retenue du salaire, pour remboursement des frais de transport ou de visa, la limitation de la liberté de circuler peuvent induire une forme de travail forcé et de servitude, et sont malheureusement assez courantes dans la pratique, à l'égard de certaines catégories de travailleurs et travailleuses telles les travailleuses domestiques et de façon particulièrement marqué quand elles sont en situation irrégulière.

Ainsi, le droit de partir doit être garanti et protégé (art. 8§1 Convention des Nations Unis), et la confiscation non autorisée des documents officiels est interdite (art.21 Convention des Nations Unis). En matière de salaire le travailleur doit être en mesure de percevoir son salaire directement, et d'en disposer librement, conformément à la législation nationale et aux conventions de l'OIT en la matière<sup>25</sup>.

*Les droits syndicaux :*

La reconnaissance des droits syndicaux, liberté syndicale et négociation collective et l'exercice effectif de ces droits par les travailleurs migrants assure un moyen de protection de ces travailleurs contre les risques d'abus.

La CNU prévoit ce droit dans la 3<sup>e</sup> partie de la convention (art 26) et la convention de l'OIT (n° 87) sur la liberté syndicale prévoit que « les travailleurs (...) sans distinction d'aucune sorte ont le droit, sans autorisation préalable de constituer des organisation de leur choix ainsi que celui de s'affilier à ces organisations (...)

Le comité de la liberté syndicale a eu l'occasion de confirmer l'application de ce droit à tous les travailleurs migrant sans considération de la régularité de leur situation quant au séjour ou à l'emploi.<sup>26</sup>

### **1.1.3. Les principes qui s'imposent relativement à la détermination des conditions d'admission des travailleurs migrants par l'Etat d'emploi**

La reconnaissance du pouvoir souverain de l'état en matière de réglementation des conditions d'admission des travailleurs étrangers sur son territoire est une constante dans les conventions de protection des droits des travailleurs migrants. Cependant, le CPDTM dans son interprétation des obligations de l'Etat d'emploi, identifie une certaine limitation à cet égard. L'interdiction de l'incrimination du travailleur migrant, du fait de son statut, n'est certes pas expresse dans la CNU, ni dans la convention de l'OIT (n°143). Néanmoins au titre de l'obligation de l'Etat de lutter contre le travail irrégulier des migrants et de la « migration dans des conditions abusives », la convention de l'OIT (n°143) prévoit des mesures

---

<sup>24</sup> Cadre multilatéral, §8.4.2

<sup>25</sup> Art.9 de la convention n 95 sur la protection du salaire « Est interdite toute retenue sur les salaires dont le but est d'assurer un paiement direct ou indirect par un travailleur à un employeur, à son représentant ou à un intermédiaire quelconque (tel qu'un agent chargé de recruter la main-d'œuvre) en vue d'obtenir ou de conserver un emploi. », l'art 6 de la convention prévoit l'interdiction à l'employeur de restreindre la liberté de disposer de son salaire par le travailleur.

<sup>26</sup> CF. par exemple Rapport n 371, mars 2014, cas n 2620(Corée), par.252 in. [www.ilo.org/dyn/normlex](http://www.ilo.org/dyn/normlex)

répressives pénales et administratives à l'encontre des organisateurs des mouvements illicites à cette fin, et des employeurs de mauvaise foi. Il n'y est nullement question d'incriminer le statut irrégulier du travailleur en lui-même. Par ailleurs, dans son interprétation des garanties contre la détention arbitraire, le CPDTM souligne que l'irrégularité de la situation au regard des règles de séjour ou d'emploi ne devrait pas être incriminée. « Incriminer l'entrée irrégulière dans un pays va au-delà de l'intérêt légitime des États parties de contrôler et réglementer l'immigration clandestine, et conduit à des détentions inutiles. »<sup>27</sup>

Ceci étant, la lutte contre les pratiques abusives en matière de migration de main d'œuvre reste au cœur de toute politique de protection des travailleurs migrants.

Le cadre multilatéral de l'OIT préconise une approche basée sur :

Le contrôle et la détection des violations des droits à l'égard des travailleurs migrants en situation irrégulière.

Mettre en place un dispositif d'indemnisation de tous les travailleurs migrant quelque soit leur statuts, victimes d'abus.

La sensibilisation et l'information sur les risques de traite

Inciter et encourager les victimes à dénoncer les violations tout en les protégeant le échéant des représailles ou menaces.

## **1.2. Le principe de l'égalité de traitement et de protection entre travailleurs migrants irréguliers et nationaux :**

En plus du standard de base de protection qui doit être prévu, dans la politique et la législation des États d'emploi, et qui comprend les droits fondamentaux de l'homme et les droits minimums relatifs aux conditions de travail, le travailleur migrant régulier doit bénéficier de tous les droits reconnus aux nationaux de l'État d'emploi. Certes, la réglementation du séjour et des conditions d'emploi sont des prérogatives souveraines de l'État d'accueil, néanmoins, il est établi qu'une fois admis légalement à travailler sur le territoire d'un État, le travailleur étranger ne peut faire l'objet d'aucune discrimination, de quelque nature, y compris celle basée sur la nationalité. Il y a là un principe fondamental du droit international du travail. L'élimination de la discrimination au travail étant une des missions fondamentales de l'OIT<sup>28</sup>. D'ailleurs, la discrimination sur la base de la nationalité n'en est en fait qu'un aspect souvent doublé d'autres, telle une discrimination raciale, ou sur la base du sexe, imposant ainsi une protection accrue pour les femmes notamment occupées dans certains secteurs d'activités.

Le cadre multilatéral explicite le principe en insistant sur l'égalité en matière d'emploi et de formation (même s'il reconnaît la possibilité de prévoir des conditions liées à la durée d'emploi, durée qui doit être raisonnable). Plus spécifiquement des garanties doivent être données aux travailleurs migrants en cas de perte de travail. La réglementation des conditions

---

<sup>27</sup> CPDTM, observation générale n° 2.

<sup>28</sup> L'égalité au travail : un objectif qui reste à atteindre, rapport global en vertu du suivi de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, conférence internationale du travail, 100<sup>ème</sup> session, 2011, rapport I(B).

de séjour doit prévoir le temps nécessaire pour laisser la possibilité au travailleur de trouver un autre emploi et surtout pour pouvoir percevoir toute prestation non payée<sup>29</sup>.

Par ailleurs, la CNU reconnaît le droit des travailleurs migrants au regroupement familial et favorise, dans le cas de décès ou de rupture du mariage le droit de la famille résidente dans l'Etat d'emploi d'être autorisé à y rester en considération de la durée de leur résidence (Article 50)

En matière de sécurité sociale le principe de l'égalité est reconnu<sup>30</sup>. Ce qui implique des adaptations liées aux spécificités du travailleur migrant pour garantir l'exercice de ce droit, telles que la transférabilité des droits et la non exigence de la condition de résidence<sup>31</sup> ainsi que l'établissement d'un système de conservation des droits acquis et des droits en cours d'acquisition par la totalisation des droits<sup>32</sup>.

### **1.2.1. La protection des travailleurs temporaires**

Le travail temporaire constitue en lui-même une forme caractérisée de précarité du travail. Souvent le lot d'une main d'œuvre non ou peu qualifiée, il présente des grands défis à la protection du travailleur en général, et d'une manière encore plus pressante, quand il s'agit des travailleurs migrants. La protection des travailleurs migrants est prévue sans distinction selon les catégories de travailleurs temporaires ou permanents, en dehors de quelques restrictions prévues<sup>33</sup>. Cette catégorie de travailleurs, se trouve particulièrement concernée par la protection internationale des travailleurs migrants et de leurs familles, le cadre multilatéral de l'OIT, appelle en effet les Etats à respecter les normes du droit international pertinent dans « les restrictions visant les droits des travailleurs migrants temporaires » (§9.7).

Les restrictions prévues dans les législations et la pratique des Etats, concernant les conditions de séjour et de travail ne doivent pas accroître le risque d'exposer ces travailleurs à l'exploitation et à la méconnaissance des droits.

Le risque tient à l'absence d'autonomie par rapport à l'employeur au cas où le lien avec l'employeur est exclusif pour toute la durée du séjour sans possibilité de changer d'employeur. Il est d'autant plus réel quand l'autorisation de séjour est liée au titre de travail de sorte que la perte de l'emploi implique pour le travailleur de basculer dans l'illégalité du séjour.

Aussi, la convention de l'OIT (n°143) prévoit-elle une dissociation entre relation de travail et autorisation de séjour de même qu'un certain degré d'autonomie avec l'employeur. Pour tout travailleur migrant régulier, la perte de l'emploi ne doit pas entraîner par elle-même le retrait

---

<sup>29</sup> Cadre multilatéral, §9.4, 9.5

<sup>30</sup> Conventions de l'OIT n° 102. Art.68, n°97. Art. 6. b

<sup>31</sup> En ce qui concerne le bénéfice des prestations, l'égalité de traitement doit être assurée sans condition de résidence. (Art 4 Convention OIT (n° 118) art 6 b ii convention OIT (n° 97)).

<sup>32</sup> Convention de l'OIT (n°118).

<sup>33</sup> Certaines restrictions sont certes prévus concernant les travailleurs admis au titre de projets et aux travailleurs admis pour un emploi spécifique (CNU, art. 61-62), (CNU art. 59-2) encourage les Etats concernant les travailleurs saisonniers, à faciliter leur accès à d'autres emplois, au bout d'une certaine période de temps dans le pays. Cf. ; le rapport de la commission mondiale sur les migrations internationales. CMMI, 2005 : 18, §34

de son autorisation de séjour, ou, le cas échéant, de son permis de travail »<sup>34</sup>. L'Etat doit, par ailleurs, respecter la liberté de choix de l'emploi et de l'employeur, lors de la réglementation des conditions de travail des étrangers de sorte à ne pas prévoir de conditions de durée excessive<sup>35</sup> pour la limitation de cette liberté. Les meilleures pratiques en la matière, celle qui prévoit que le travailleur migrant en situation régulière qui perd son emploi ou démissionne ne perd pas automatiquement son permis de séjour et il a le droit d'être enregistré sur les listes de demandeurs d'emploi pour le restant de la durée de son permis<sup>36</sup>.

### **1.2.2. La protection des travailleurs domestiques**

« Les conditions particulières »<sup>37</sup> dans lesquelles se déroule cette activité qui concerne le plus souvent les femmes (activité exercée dans des foyers privés et chez des personnes privées, peu considérée comme travail) accroissent les risques d'exploitation de ces travailleuses, particulièrement vulnérables en cas de migration.

Une protection internationale spécifique pour ce secteur d'activité a été jugée nécessaire par l'OIT. La convention n° 189 reprend l'ensemble des droits relatifs aux conditions de travail décent, et insiste sur la nécessité de garantir à cette catégorie de travailleurs, des conditions en matière de sécurité sociale, y compris en ce qui concerne la maternité, égales à ceux reconnus à l'ensemble des travailleurs (Art.14).

La convention précise l'obligation de protection de l'Etat en matière de mise en œuvre et de respect des droits garantis, par l'obligation de réglementation et de contrôle des agences de placement privés intervenant dans le placement de ces travailleurs, ainsi que par la mise en place des mécanismes de plainte et de recours effectif (Art.16), d'inspection de travail et de sanction (Art.17). La prise en considération de la vulnérabilité de cette catégorie de travailleurs, qui occupe une grande partie de main d'œuvre migrante, dans la législation nationale devrait permettre d'améliorer sa protection.

Les exemples des meilleures pratiques en la matière, peuvent être données par l'imposition d'un contrat spécial pour les travailleurs domestiques migrants, pour spécifier la garantie de leur droit, un tel contrat est prévu depuis 2003 en Jordanie par le ministère de travail. Ainsi, les travailleurs et surtout travailleuses domestiques se voient garantir le droit à une assurance vie, aux soins médicaux, des jours de repos, et la prise en charge de leur rapatriement à l'échéance du contrat.

Au Royaume Uni, la possibilité est donnée à ces travailleuses, de demander de changer d'employeur et la possibilité pour les victimes de pratiques abusives ou d'exploitation, qui quittent l'employeur initial de demander leur régularisation<sup>38</sup>.

### **1.3. La mise en œuvre des droits garantis : l'application effective de la réglementation nationale**

---

<sup>34</sup> Art. 8 de la Convention de l'OIT (n°143).

<sup>35</sup> Art.14 de la convention de l'OIT (n°143).

<sup>36</sup> OIT, Rapport de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, 2002, cité in. Cadre multilatéral, §64.

<sup>37</sup> Préambule de la convention de l'OIT (n°189).

<sup>38</sup> Cadre multilatéral, §65, §82.

La mise en place d'une réglementation qui prévoit et garantit les droits des travailleurs migrants, ne saurait suffire, en elle-même à assurer une protection effective à ces travailleurs. Condition nécessaire mais insuffisante, la reconnaissance des droits doit être accompagnée de mesure de mise en œuvre, d'application effective (§10 cadre multilatéral). Il s'agit d'un dispositif qui doit concerner toutes les étapes du processus migratoire du travailleur, et qui à chacune d'elle implique soit l'Etat d'origine du travailleur, soit l'Etat d'emploi, et dans certains de ses aspects, les deux Etats à la fois dans le cadre d'une « obligation » de coopération<sup>39</sup>.

### **1.3.1. La protection des travailleurs au niveau de l'étape de recrutement**

Le premier aspect de l'obligation de l'Etat de rendre effective, la protection des travailleurs migrants contre tout risque d'abus, consiste à prévenir les pratiques abusives en matière de recrutement et de placement des travailleurs migrants<sup>40</sup>. Une sorte de protection à priori s'impose aux Etats, et se traduit par la nécessité d'une réglementation de l'activité de recrutement et de placement des travailleurs migrants, et l'obligation de mettre à la disposition de ces travailleurs, les informations nécessaires pour une décision avertie.

La CNU prévoit la possibilité de permettre l'activité de recrutement et de placement des travailleurs à l'étranger à des agences privées<sup>41</sup> ou aux employeurs eux-mêmes, sous réserve « de l'autorisation, l'approbation et du contrôle des organes officiels des Etats (...) (art.66-2). La convention n°181 est intervenue pour détailler les normes internationales en la matière. La réglementation des agences d'emploi privées doit assurer le contrôle aussi bien du procédé de recrutement dans le pays d'origine, des nationaux pour le travail à l'étranger, que des agences ou structures qui procèdent au placement des étrangers auprès d'employeurs dans l'Etat d'accueil.

Dans la détermination du statut juridique de ces agences, la législation doit prévoir les conditions d'exercice de l'activité à travers un système de licence ou d'agrément ou par d'autre moyen (Art.3, C.181).

La convention n°181 interdit aux agences de mettre des frais ou honoraires à la charge des travailleurs. Elle prévoit la possibilité pour l'Etat d'interdire aux agences d'intervenir dans certains secteurs d'activité économique, ou à l'égard d'une certaine catégorie de travailleurs. Le contrôle de ces agences doit être assuré par l'inspection du travail ou toute autre autorité désignée à cet effet.

Il est également préconisé de prévoir des « contrats de travail types, que les agences sont tenus d'utiliser. Plus important peut être que la réglementation des agences est le suivi et le

---

<sup>39</sup> Ainsi, en matière de lutte contre la traite, la « traque » des réseaux qui s'y activent nécessite une approche conjointe pour contrer le processus dans toutes ses étapes, Cf., cadre multilatéral, §11.

<sup>40</sup> Le recrutement est défini en tant que :-L'engagement d'une personne se trouvant dans un territoire, pour le compte d'un employeur se trouvant dans un autre territoire ; -Le fait de s'obliger, vis-à-vis d'une personne se trouvant dans un territoire, à lui assurer un emploi dans un autre territoire. Le terme Placement désigne toutes opérations effectuées en vue d'assurer ou de faciliter la mise au travail de personnes introduites dans les conditions énoncées précédemment. Cf., Convention N°97, annexe 1, art. 1<sup>er</sup>

<sup>41</sup> Le préambule de la convention de l'OIT n°181 sur les agences d'emploi privées, 1997, tout en reconnaissant le rôle des agences privées rappelle la nécessité de protéger les travailleurs contre les abus

contrôle de l'activité de l'agence agréée, mais aussi de toute structure intervenant dans cette activité.

En plus du contrôle de l'autorité publique, l'établissement d'un code déontologique professionnel par les AEP, une pratique très favorable à la protection des travailleurs s'est développée dans certains pays, par la formation d'associations professionnelles dont le critère d'adhésion est l'utilisation des codes des bonnes pratiques. Des organisations internationales regroupant les représentants des organisations professionnelles nationales ont également développé des codes propres de bonnes pratiques<sup>42</sup> en la matière.

### **1.3.2. Obligation d'information des travailleurs migrants**

C'est une obligation<sup>43</sup> qui doit être assumée par l'Etat d'origine, avant le départ du travailleur migrant potentiel afin d'avertir contre les risques d'abus et des éventuels recruteurs malhonnêtes, ainsi que sur les conditions de vie et de travail dans l'Etat d'emploi potentiel. L'information doit être dispensée lors du recrutement par les structures intervenantes (agences publiques et privées) et pendant l'emploi à travers ses représentations du pays d'emploi. Elle doit également être assumée par l'Etat d'emploi ou de transit à l'égard des travailleurs étrangers, relativement aux droits qui leur sont reconnus et la procédure pour les faire valoir.

Un aspect important de la lutte contre la traite réside en effet dans l'obligation d'information et de sensibilisation des victimes potentielles. Le cadre multilatéral prévoit également dans ce cadre, la nécessité de la formation de tous les fonctionnaires qui s'occupent des migrations, relativement à la question des droits des travailleurs migrants.

-Au Maroc, la structure étatique du travail en coopération avec les ONG concernées par la protection des travailleurs migrants mène une campagne de sensibilisation et d'information sur les risques de la migration clandestine<sup>44</sup>.

- Au Tadjikistan, l'OIM et le gouvernement ont mis en place un centre ressources pour les travailleurs migrants, avec des conseillers qualifiés pour l'information des travailleurs migrants, d'une manière actualisée, sur tous les aspects du processus migratoire (voyage et documentation, admission et après l'admission) avec une diffusion très large des informations collectées<sup>45</sup>.

- Pour les pratiques concernant l'information des travailleurs migrants dans l'Etat d'emploi, l'expérience de Maurices, consistant à charger une structure, en l'occurrence, une unité spéciale d'inspection de travail dédiée aux travailleurs migrants ; d'informer ces travailleurs au début de l'emploi de leurs droits, est intéressante dans la mesure où il y a un renforcement de la capacité et de la compétence de ces agents à cette fin<sup>46</sup>.

---

<sup>42</sup> Exemple, l'Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel canadiennes (ACCESS), la confédération des AEP CIETT, Cf., guide pour les agences d'emploi privées, réglementation, contrôle et applications, BIT, Genève, 2008, p.41

<sup>43</sup> Cf., CNU .art.33, convention de l'OIT (n°143), convention de l'OIT ( n°97), Cadre multilatéral, §8.2 et 8.3

<sup>44</sup> Cadre multilatéral de l'OIT §77

<sup>45</sup> OIM Douchanbé, cité in. Manuel pour l'établissement de politiques de migration de main d'œuvre efficaces, éditions méditerranéennes, OIM, OSCE, BIT, 2007, encadré III. 3. p.60, ci-après Manuel.

<sup>46</sup> Manuel, idem.

- Au Portugal, un centre d'information et de ressources pour migrants a été lancé en 2001, en coopération avec l'OIM avec comme mission entre autres, de diffuser les informations relatives au statut juridique des immigrants, les mesures prises contre la discrimination, à l'accès aux droits sociaux, aux soins de santé, à la sécurité sociale<sup>47</sup>.

### **1.3.3. Faciliter l'accès aux tribunaux et l'aide à la défense des droits**

Les travailleurs doivent recevoir l'aide nécessaire pour défendre leurs droits<sup>48</sup>. L'aide à la défense des droits n'est pas prévu expressément dans l'article 33 CNU mais elle découle de l'article 25 CNU ; « ...les états parties adoptent toutes les mesures afin de faire en sorte que les travailleurs ne soient pas privés de leurs droits».

Cette aide implique l'obligation de faciliter l'accès aux tribunaux et inclut l'assistance judiciaire gratuite dans certains cas.

### **1.3.4. Le contrôle de l'application des normes relatives à la protection des travailleurs migrants : L'inspection du travail**

L'effectivité de la protection reste tributaire du contrôle de l'application de la réglementation garantissant les droits des travailleurs, en milieu de travail, à travers des mécanismes d'inspection.

Le droit de tout travailleur migrant à des conditions de travail équitable se traduit à ce niveau par l'obligation à la charge de l'Etat d'emploi d'appliquer la réglementation relative à l'inspection de travail de manière égalitaire concernant ces travailleurs en conformité avec les conventions de l'OIT (n°81) et (n° 129).

Les pratiques optimales viseraient même à renforcer cette inspection dans les secteurs et les lieux où la présence de ces travailleurs est particulièrement importante. Ceci implique évidemment un effort de détection et de recensement pour disposer d'informations précises sur la structure de la main d'œuvre occupée sur le marché du travail, ainsi qu'une extension de l'application du droit du travail aux secteurs les plus propices à l'exploitation, telle le secteur du travail domestique, et l'activité agricole et le bâtiment.

Un exemple de pratique optimale est donné par « la brigade spéciale pour les expatriés », créé par le ministère du travail à Maurice pour le contrôle des conditions d'emploi des travailleurs migrants. L'inspection inclut la vérification des contrats de travail, la rencontre des travailleurs au début de leur emploi, leur information sur leurs droits, l'inspection de jour pour vérification des conditions de travail et d'inspection de nuit pour vérification des conditions de logement. Cette structure est renforcée par l'aide d'interprète et de juristes, avec une formation spéciale pour les inspecteurs par l'OIT<sup>49</sup>.

---

<sup>47</sup> IOM-2005-Cité in. idem, p.165, encadré VII.11.

<sup>48</sup> Cadre multilatéral.

<sup>49</sup> Cf., Cadre multilatéral, de l'OIT, § 74, Cf., également Manuel, op.cit., p155, encadré VII .5

## **CHAPITRE 2 : LE DROIT ET LA PRATIQUE TUNISIENNE CONCERNANT LES TRAVAILLEURS TUNISIENS EMIGRES**

### **2.1. Protection des émigrés avant le départ**

#### **2.1.1. L'information et l'assistance des émigrés potentiels par les institutions publiques de placement**

La conception d'une protection préventive par l'information, l'orientation et l'assistance, à l'égard de tout travailleur émigrant potentiel, relève en réalité d'une évolution récente au sein des institutions concernées par l'émigration<sup>50</sup>. Ces institutions, sont orientées, au niveau de leurs missions et de leurs actions, essentiellement vers la promotion de l'emploi à l'étranger, la dimension de la protection du travailleur intervient une fois que celui-ci est effectivement employé à l'étranger à travers l'OTE.

Certes concernant la main d'œuvre qualifiée et hautement qualifiée, candidate à l'émigration, l'ATCT assure un rôle d'information, d'assistance et d'appui, pour tout le processus migratoire, et notamment dans la phase pré départ, après la pré-sélection des candidats, sur la base des offres d'emploi à l'étranger. Des sessions de formation pour renforcer la capacité des candidats et la mise en valeur de leur compétence ainsi que pour dispenser l'information sur l'Etat d'emploi, les conditions de vie, et de travail dans cet Etat sont assurées par l'agence.

De par la spécificité des candidats à l'émigration, cadres du secteur public, émigrant en détachement, mais aussi les cadres du secteur privé et la nature de l'employeur ayant recours à l'ATCT, les risques pour les tunisiens qui migrent par cette voie, quant à la méconnaissance de leurs droits restent minimes, et en tous cas contrôlés.

Ce processus de migration organisée des compétences a pu au fil d'une expérience de plusieurs décennies<sup>51</sup> développer une procédure d'assistance avant départ bien rodé et efficace.

Cependant, ceci ne concerne qu'une partie de la main d'œuvre candidate à l'émigration, qui sont des travailleurs qualifiés.

En dehors que cette partie d'émigrés, et pour la main d'œuvre peu ou non qualifiée particulièrement concernée par l'obligation d'information et d'assistance du pays d'origine,

---

<sup>50</sup> Institutions par ailleurs multiples, MAS à travers différentes structures, la direction générale de la coopération internationale en matière de migration et la direction générale de planification et suivi des migrants avec un chargée de mission « migration » au cabinet du ministre des affaires sociales et l'OTE ainsi que la MFPE, à travers la direction générale de l'émigration et de la main d'œuvre étrangère, et la division d'emploi international de l'ANETI ; l'ATCT.

<sup>51</sup>L'ATCT créée par la loi n°72-35 du 27 avril 1972.

deux voies sont envisageables pour l'émigration, l'ANETI et l'administration générale de la migration(DGEMOE) ou alors les agences de placement privées.

Dans la pratique, l'activité de l'ANETI et d'une façon générale de l'institution publique relativement au placement à l'étranger a été très réduite, orientée essentiellement vers l'emploi sur le marché local. Par conséquent, l'agence n'a pas pu développer une procédure ou une méthode d'accompagnement ou d'information à l'égard des émigrés potentiels. Par ailleurs, la mission de l'ANETI relativement à la question de l'emploi à l'étranger a été d'une manière générale appréhendée dans le sens de « la mise en œuvre de la politique du gouvernement relative à la promotion de l'emploi ». ce qui se traduit dans la pratique par le fait que le rôle de l'ANETI se réduisait à un rôle strictement d'intermédiation entre employeur ou offre d'emploi et travailleur, pour faciliter le contact, et promouvoir l'offre d'emploi à l'étranger. La question de la protection du travailleur au niveau de ce stade du processus n'était pas forcément prioritaire<sup>52</sup>.

Néanmoins, l'intervention de l'ANETI concernant le placement de main d'œuvre à l'étranger a connu une reprise importante ces dernières années, sous le poids grandissant du chômage, avec une accélération depuis la révolution.

Cette dynamique nouvelle s'est traduite par l'institution auprès des bureaux de l'emploi<sup>53</sup> de « référent à l'international », en plus de la création des bureaux à l'étranger dont des bureaux au Qatar, en Libye et en Arabie Saoudite. Certes, il s'agit d'une dynamique qui vise la promotion de l'émigration, la prospection des opportunités de travail à l'étranger, la question de l'emploi étant toujours la question principale. Néanmoins, du point de vue de la protection des droits des travailleurs, cette dynamique est également importante et porteuse de grandes potentialités.

D'une manière générale d'abord en favorisant une migration organisée, régulière pour la main d'œuvre peu ou non qualifiée, ce qui pourrait contribuer à limiter l'émigration irrégulière, avec ce qu'elle implique de risques d'abus et d'exploitation pour les travailleurs.

Plus particulièrement, le rôle des conseillers référents peut s'étendre au-delà des activités de placement, à un service d'information sur les éventuelles destinations du point de vue des conditions de vie, du travail, ainsi qu'une sensibilisation à l'égard des pratiques abusives. La formation de ces conseillers, en coopération avec l'OIM et le BIT, devrait permettre de prendre conscience de l'importance de la considération de la protection des droits dans la mise en œuvre de la politique de l'emploi.

Ce qui permettrait partant d'améliorer leur rôle de prévention et de protection contre les risques liés à l'émigration irrégulière et à la traite des travailleurs. Le service d'information des candidats à l'émigration, ainsi qu'aux émigrés effectifs et de retour, devrait se développer avec la création par l'OIM, en collaboration avec l'OTE et l'ANETI, des centres de ressources pour les migrants, ouverts dans les bureaux de l'OTE à Tunis, ElKef et Sfax. Ces centres visent l'information, le conseil et l'orientation des migrants pour que la décision de migration soit une décision avertie.

Cependant, dans la pratique, une grande partie des candidats à l'émigration ne recourent pas aux structures publiques pour la recherche d'emploi à l'étranger et la recherche par des

---

<sup>52</sup> Source : L'ANETI

<sup>53</sup> L'ANETI dispose d'un réseau très large de plus de 100 bureaux d'emploi repartis sur tout le territoire.

moyens personnels d'emplois à l'étranger (à travers des connaissances, les réseaux sociaux) ou à travers les agences privées de placement reste la plus fréquente.

La loi du 1<sup>er</sup> novembre 2010<sup>54</sup> va permettre aux établissements privés de procéder aux opérations de placement des travailleurs à l'étranger<sup>55</sup> à des conditions d'autorisation préalable pour cet exercice, et sous contrôle du MFPE.

### **2.1.2. La réglementation des agences privées de placement à l'étranger**

L'agence privée d'emploi à l'étranger telle que réglementée dans le décret d'application de la loi, intervient en tant que « courtier », elle ne peut faire partie dans la relation de travail qui reste une relation entre l'employeur et le candidat à l'émigration. Elle ne peut par ailleurs percevoir de contre partie ni frais de la part de ce dernier. Le décret interdit à l'agence et sanctionne le fait de procéder à des activités de publicité mensongère ou d'information trompeuse, ne serait-ce que par des « renseignements imprécis » fournis aux candidats à un placement à l'étranger. Par ailleurs, une obligation générale d'information des candidats à l'émigration est prévue dans le décret (art.10 §3), et cette action est envisagée dans le décret comme une des activités aux quelles peut se livrer l'agence de placement<sup>56</sup>.

Cependant, les mentions obligatoires du contrat ne comportent pas une indication détaillée des conditions de travail, et se limitent à la rémunération, la durée du contrat et la couverture sociale qui doit être conforme à la législation du pays concerné.

Concernant le contrôle et le suivi de l'activité de ces agences, le décret prévoit l'obligation pour l'agence privée autorisée de tenir des registres actualisés comportant les services rendus et la liste des bénéficiaires. Le bureau de l'émigration et de la main d'œuvre étrangère assure le contrôle de ces agences par des visites ordinaires et des visites inopinées dans le cadre d'opérations d'inspection. Ce service du MFPE estime que pour les APE ayant reçu l'autorisation et dont le nombre s'élève à 15 agences, il n'a pas été relevé de violations notoires de la réglementation, ni de plaintes de la part des candidats à l'émigration concernant ces agences. En revanche, des plaintes ont été introduites concernant des agences non autorisées donnant lieu à des recours en justice non encore aboutis<sup>57</sup>. L'administration déplore la lenteur du processus juridictionnel (la procédure prend 2 à 3 ans pour aboutir) et le manque de feedback de la part des autorités juridictionnelles pour l'administration, relativement aux recours introduits.

---

<sup>54</sup> Loi n°2010-49 du 1<sup>er</sup> novembre 2010 complétant la loi n°85-75 du 20 juillet 1985 relative au régime applicable aux personnels de la coopération technique ; décret n° 2010-2948 du 9 novembre 2010 fixant les conditions, les modalités et les procédures d'octroi de l'autorisation d'exercice par des établissements privés d'activités de placement à l'étranger.

<sup>55</sup> L'interdiction n'est par ailleurs ni favorable à la politique de l'emploi, ni à la protection des travailleurs migrants. Ne pouvant empêcher le développement de la pratique, elle en accentue, en revanche, les risques et les dérives vis-à-vis d'une grande partie des candidats à l'émigration particulièrement vulnérables.

<sup>56</sup> Il faut noter que le décret dans tous ses articles, de même que la loi, par ailleurs, utilisent la désignation « établissement privé de prospection des opportunités de placement à l'étranger », l'idée de prospection, de promotion de l'emploi à l'étranger semble en effet prépondérante au niveau de la réglementation.

<sup>57</sup> Source : Ministère de l'emploi, direction de l'Emigration et de la Main d'œuvre étrangère. Les plaintes déposées concerneraient des faux contrats, des fausses promesses de travail, ainsi que le paiement des sommes très importantes en contrepartie d'un placement à l'étranger.

Ainsi sur les 14 plaintes introduites par l'administration à l'égard des recruteurs illégaux procédant au placement à l'étranger, celle-ci a été entendue dans 8 cas. Ceci pourrait être de nature à décourager les candidats à l'émigration à déposer des plaintes auprès de l'administration.

### **2.1.3. Les pratiques en matière de recrutement à l'étranger**

Parmi les individus interrogés, plusieurs candidats à l'émigration ou émigrés retournés, dont une grande partie de femmes, confirment le recours à des agences privées, peu respectueuses de la réglementation de 2010 ou au recrutement direct à travers les connaissances à l'étranger. Les témoignages sur la pratique de substitution des contrats de travail, et le paiement de commissions excessives, sont les plus récurrentes. Dans certains cas (retour après licenciement d'un emploi de coiffeuse dans un pays du golfe), l'émigrée de retour se dit déterminée, néanmoins, à retourner et prête à solliciter les services de la même agence.

Les procédés informels semblent en effet prédominer concernant la pratique en matière de recherche d'emploi pour les émigrants potentiels, à travers soit les relations personnelles avec des émigrants soit à travers des « agents » de placement opérant dans l'illégalité. Il faut noter que la pratique en matière de placement de main d'œuvre tunisienne à l'étranger, par des agents privés était courante avant 2010, malgré que cette activité fût légalement réservée à l'ANETI et l'ATCT.

Pour ces placements, se déroulant dans l'illégalité, par des agences qui souvent faisaient l'intermédiaire entre des « agents » de recrutement dans les pays de destination et les candidats à l'émigration, le risque d'exploitation auquel s'exposent les travailleurs migrants potentiel était en effet, peu considéré. Souvent le candidat à l'émigration n'a aucune idée avant le départ sur les conditions de travail auquel il est destiné, ni sur les conditions de vie ou la réglementation dans le pays de destination, dans certains cas les informations données s'avèrent imprécises, sinon complètement erronées. Des témoignages rapportent qu'une fois arrivé au pays de l'emploi le candidat doit faire face à des pratiques telles que la substitution du contrat qu'il a signé par un autre qu'il n'est même pas en mesure de lire et de comprendre, avec des conditions de travail aux quelles il ne s'attendait pas ( heures de travail excessives, limitation de la liberté de circulation, confiscation des papiers officiels).

Dans certains cas, l'émigrant découvre à l'arrivée que l'emploi, lui-même était fictif, ou alors qu'il s'agit d'un emploi auquel il n'a aucune aptitude<sup>58</sup>, n'ayant pas eu d'information précise au départ sur le travail auquel il est destiné.

Le risque est particulièrement notoire pour les femmes candidates à l'émigration, de plus en plus sollicitées par des offres d'emploi en tant que coiffeuses, ou vendeuses dans les pays arabes, et qui peuvent dans ce processus, être prise dans des réseaux de traite qui opèrent par

---

<sup>58</sup> Le témoignage d'un attaché social, de longue expérience dans un pays du golf, confirme la fréquence de ces pratiques, rapportées par des émigrés de retour de ces pays.

recrutement sur les réseaux sociaux, ou par l'intermédiaire d'agent tunisien, voire d'ex-victimes devenues elles mêmes agents de recrutement<sup>59</sup>.

Aussi, l'action d'information à l'égard des candidats à l'émigration de sensibilisation sur les risques encourus lors de recours à ces procédés de recrutement et d'autre part le renforcement de la vigilance et du contrôle de toute activité de recrutement à l'étranger, s'avèrent-ils indispensables pour prévenir l'exploitation des travailleurs émigrants.

## **2.2. Protection des émigrés pendant l'emploi à l'étranger**

C'est au pays de l'emploi que revient, certes, la tâche de garantir les droits des travailleurs migrants sur son territoire par le respect des normes du travail dans sa législation, et le contrôle de son application effective à son égard.

Cependant, l'Etat d'origine a aussi une responsabilité<sup>60</sup> à ce stade, par le suivi de la situation de ces travailleurs, le lien qu'elle établit avec eux ainsi que par la négociation d'accord permettant de garantir et de protéger les droits des travailleurs émigrés, notamment, les travailleurs peu qualifiés.

### **2.2.1. Le suivi et l'assistance des TRE dans le pays d'emploi**

Le ministère des affaires sociales, à travers l'OTE, assure la protection et le suivi des travailleurs tunisiens à l'étranger et leur famille en Tunisie.

Les attachés sociaux de l'office, qui se trouvent dans les pays d'emploi, assurent un service d'aide et d'assistance sociale pour ces travailleurs concernant tous les problèmes qu'ils peuvent recouvrer dans le pays de l'emploi.

D'après les acteurs concernés attachés sociaux, associations et émigrés, els problèmes recensés varient selon les pays de l'emploi.

-Dans les pays européens, c'est essentiellement l'irrégularité du séjour du travailleur qui l'expose à l'exploitation au travail et à des abus de ses droits, tels que le non paiement du salaire dû, salaire très inégalitaire et bien en dessous des salaires pratiqués dans le métier, des heures excessives de travail, la non récupération des prestations dues en cas d'expulsion.

Dans certains cas, la méconnaissance des droits du travailleur émigrant irrégulier tient à la non application par l'Etat d'emploi de conventions bilatérales, et l'incapacité ou la réticence de l'émigré, en situation irrégulière à introduire des recours en justice. Pour les travailleurs en situation régulière, leurs droits sont généralement reconnus et garantis par la possibilité de recours effectifs. Les associations des TRE soulignent le problème majeur de la montée du racisme et des xénophobies, à l'égard des travailleurs migrants en Europe, suite à la crise économique, et en réaction aux attaques terroristes islamistes.

---

<sup>59</sup> Cf., sur les cas des femmes victimes de traite, Etude exploratoire sur la traite des personnes en Tunisie, OIM, 2013, p.62.- Un projet de loi contre la traite est en cours d'adoption.

<sup>60</sup> Cf., Protéger les droits des travailleurs migrants : une responsabilité partagée, op. cit., p.11.

Dans les pays du golf, la discrimination sur la base de la nationalité, à l'égard des travailleurs migrants, est consacrée juridiquement. Les violations et les abus sont plus fréquents et plus difficiles à résoudre, en l'absence de droit de travail qui respecte les normes minimales de protection et de garantie des droits individuels, ainsi que l'inexistence de voies de recours<sup>61</sup>. Ainsi la confiscation des papiers, la limitation de la liberté de circulation, et les heures de travail excessives, sont des pratiques très courantes, s'agissant notamment de la main d'œuvre peu qualifiée émigrés dans ces pays. Les droits et libertés individuelles sont également très limités, et souvent le licenciement du travailleur intervient, sans autre faute, que d'avoir bravé la limitation de ces libertés.

En cas de rupture du contrat de travail, l'employeur peut exiger le remboursement des frais engagés pour l'emploi (visa, transport, commissions payées aux agences de placement). Ce qui implique pour l'employé, le travail sans salaire jusqu'à remboursement avec toutes sortes d'abus.

L'action de l'attaché social est d'autant plus difficile dans ces cas, que le contrat de travail ne prévoit pas de garanties, parfois même la mention de la nature du travail dans le visa du travail ne correspond pas au travail réel, ce qui complique toute revendication des droits. L'attaché social s'efforce alors, à travers essentiellement ses relations personnelles d'intervenir par la conciliation et l'assistance pour obtenir le rapatriement du travailleur, qui n'est souvent pas facile à obtenir<sup>62</sup>.

Il faut noter que l'intervention de l'attaché social reste une intervention ponctuelle, pour les cas qui viennent solliciter son assistance, et une intervention essentiellement personnelle de l'attaché social, pour résoudre les problèmes à l'amiable. L'attaché social ne dispose pas de ressources financières, ni de fond social, pour ces interventions, ni pour assurer le service d'avocat pour la défense des droits des travailleurs devant les tribunaux. L'efficacité de son intervention est souvent fonction des relations personnelles, qu'il a pu établir dans le pays d'accueil.

Avant 2011, la mission de l'attaché social comme outil de protection et d'aide aux TRE était limité par son instrumentalisation politique, et le souci de contrôler et de surveiller la colonie tunisienne à l'étranger. Plusieurs témoignages d'émigrés concordent à affirmer la limite de leur connaissance et de leur recours à cette structure. Pour les associations des TRE, la relation avec les attachés sociaux qui était caractérisée par la méfiance et l'hostilité, a énormément évolué après la révolution, dans le sens de la collaboration et du relais des informations. Une réflexion devrait être engagée pour repenser le rôle et l'intervention de ces attachés, leur profil et les voies d'actions communes avec les associations.

L'attaché social est tenu d'établir un rapport mensuel et des rapports trimestriels<sup>63</sup> sur les interventions qu'il a pu mener. Néanmoins, aucun suivi n'est fait à partir de ces rapports, dans le sens d'établir un rapport de synthèse ou de diagnostic de la situation des droits des

---

<sup>61</sup> Les individus travailleurs émigrés contactés dans un de ces pays, en vue de recueillir des informations sur la situation des droits des travailleurs ont affirmé l'impossibilité pour eux de diffuser le questionnaire, au risque de se voir expulsé.

<sup>62</sup> Témoignage d'attaché social, et d'émigrés de retour des pays du golfe

<sup>63</sup> On n'a pas pu consulter ces rapports, les informations ont été recueillies auprès de 3 attachés sociaux, et à travers les questionnaires d'émigrés.

travailleurs émigrants, par régions géographiques ou par pays. Aussi, est-il difficile d'avoir des informations exactes, quantifiées, répertoriées par catégorie de travailleurs, par pays, par genre de la situation des TRE.

Ce travail de diagnostic, de recensement et de suivi de la situation des travailleurs émigrants du point de vue des droits est pourtant essentiel pour établir une stratégie d'intervention des attachés sociaux, pour une plus grande efficacité de cette structure, et pour orienter la négociation d'accords bilatéraux pour une meilleure protection de ces travailleurs. La mise en place de l'observatoire national de la migration devrait apporter une dynamique dans ce sens.

#### *Actions des associations et du syndicat*

Le rôle des associations est particulièrement important du fait de leur proximité des émigrés, et de l'importance de l'aide qu'elle apporte notamment aux émigrés irréguliers, ainsi que dans la dénonciation des violations des droits et leur médiatisation. Cependant, leur présence et leur action reste limitée à certains pays européens, voire à certaines villes européennes, et leurs moyens d'action restent également limités.

Au niveau de l'UGTT, on note une dynamique importante concernant la protection des droits des tunisiens à l'étranger, qui s'est traduite par des accords de coopération de l'UGTT avec les syndicats français<sup>64</sup>, italiens<sup>65</sup> et espagnols, pour une action commune pour la protection et le suivi des droits. En marge de la signature de l'accord avec le syndicat italien, l'ouverture d'un bureau syndical tuniso-italien pour faciliter l'accès à l'information aux tunisiens candidats à l'émigration en Italie, a été annoncée

### **2.2.2. La protection des TRE dans la négociation d'accords bilatéraux avec les Etats d'emploi**

#### *-Les accords bilatéraux avec l'union Européenne et les Etats européens*

L'accord d'association conclu entre la Tunisie et l'Union Européenne<sup>66</sup>, dans le cadre du partenariat établi par le processus de Barcelone, constitue le cadre général de la coopération entre la Tunisie et les pays européens. Les dispositions de cet accord relatives à la coopération sociale et culturelle<sup>67</sup>, prévoient le principe de non discrimination à l'égard des travailleurs tunisiens en ce qui concerne les conditions de travail, de rémunération et de licenciement ; et pour les travailleurs temporaires concernant les conditions de travail et de rémunération. Néanmoins, ce principe, ainsi que les droits reconnus en matière de sécurité sociale prévue dans ces dispositions n'est pas applicable aux travailleurs qui « résident ou travaillent illégalement sur le territoire du pays d'accueil<sup>68</sup>.

---

<sup>64</sup> L'accord cadre de coopération entre l'UGTT et la Confédération Générale du Travail (CGT), signé le 23 mars 2013 ;

<sup>65</sup> L'accord entre l'UGTT et la Confédération Générale italienne du Travail, Novembre 2013.

<sup>66</sup> Accord signé en 1995 et ratifié par la loi n°96-49 du 20/06/1996, JORT, n°51, 25/06/1996, entrée en vigueur le 01/03/1998.

<sup>67</sup> Titre VI de l'accord d'association.

<sup>68</sup> Art. 66 de l'accord d'association Tunisie-UE.

Le travailleur irrégulier est également exclu du « dialogue dans le domaine social » portant sur les problèmes relatifs « aux conditions de vie et du travail des communautés migrantes ».

A vrai dire, la coopération en matière de migration est plutôt envisagée du point de vue de la prévention et de la lutte contre l'immigration irrégulière. Les accords bilatéraux liés à la réadmission conclus par la Tunisie participent de cette même logique d'exclusion de la protection des droits des émigrés irréguliers. L'émigration irrégulière est, en effet, incriminée, et souvent sanctionnée par la loi de 2004.

Le nouveau cadre d'action que constitue le partenariat pour la mobilité<sup>69</sup>, participe de cette même démarche qui consiste à prévoir des facilités et des avantages pour la mobilité et une émigration organisée et « choisie » en échange de la lutte contre la migration irrégulière.

Les OSC dénoncent leur exclusion de la part du gouvernement dans la décision de cet engagement, engagement intervenant à l'encontre de leur revendication d'un partenariat plus humaniste et moins sécuritaire. Ils dénoncent « un accord au service d'une politique migratoire indigne et égoïste (...) les milliers de jeunes ayant franchi la méditerranée au péril de leur vie sont exclus de l'accord et leurs demandes légitimes d'examen de leur situation sont ignorés<sup>70</sup> ».

Dans les relations bilatérales tuniso-suisse, des instruments récents de coopération bilatérale, en matière de gestion de la migration adoptent une formule différente, engageant « un dialogue migratoire » bilatéral. C'est l'exemple du protocole d'entente avec la confédération Suisse concernant l'instauration d'un partenariat migratoire, signé le 11 juin 2012, et ratifiée en mars 2014.

Par ailleurs, l'accord de coopération en matière de migration, conclu entre les deux parties, tout en comportant des dispositions relatives à la réadmission, souligne « [la nécessité] de garantir que la gestion de la migration illégale ou irrégulière ne soit pas préjudiciable aux droits de l'homme<sup>71</sup> » ; et prévoit une référence générale à la protection des personnes en situation de réadmission. Par ailleurs, l'accord prévoit des mesures d'aide au retour volontaire.

#### *Les accords en matière de sécurité sociale :*

En matière de sécurité sociale, la Tunisie a conclu des conventions bilatérales en vue de la coordination de sa législation en la matière avec plusieurs Etats d'emploi<sup>72</sup>.

Ces conventions prévoient le principe d'égalité de traitement entre les travailleurs tunisiens et leurs ayants droits, avec les nationaux du pays d'emploi. La totalisation des périodes d'assurance par la prise en considération des périodes d'assurance accomplies pour l'octroi

---

<sup>69</sup> Signature de la déclaration en vue des négociations pour la mise en œuvre de l'accord de partenariat pour la mobilité en mars 2014.

<sup>70</sup> Hedhili (A), FTDES, propos recueillis par Réalités, Partenariat pour la mobilité Tunisie /UE ; Un accord et plusieurs questions, publié le 17 mars 2014, [www.realites.com.tn](http://www.realites.com.tn).

<sup>71</sup> Accord de coopération en matière de migration, entre la Tunisie et la Suisse, préambule

<sup>72</sup> Conventions avec la France, la Belgique, l'Italie, l'Allemagne, les Pays Bas, l'Algérie, le Maroc, le Luxembourg, l'Autriche, la Libye, l'Egypte et l'Espagne.

des prestations et le transfert des droits en cas de changement de résidence d'un pays à l'autre. Ces principes sont également pour les travailleurs réguliers par l'accord d'association avec l'UE, qui garantit la totalisation des périodes d'assurance d'emploi ou de résidence accomplis dans les différents Etats membres, pour le travailleur et sa famille résident à l'intérieur de la communauté européenne. Le principe de transférabilité des prestations est prévu à l'exception des prestations spéciales à caractère non contributif.

L'exigence de la réciprocité pour l'application des conventions relatives à la sécurité sociale, pose un problème dans le cas des prestations non contributives, octroyées à titre de solidarité qui n'est pas forcément prévu dans la législation de l'Etat d'origine.

D'autres limites des conventions bilatérales en la matière tiennent à la non actualisation des conventions, de sorte à ce qu'un écart s'établisse entre les prestations garanties et celles prévues par la législation interne des Etats en matière de sécurité sociale (exemple. Conventions tuniso-talienne, tuniso-allemande)<sup>73</sup>.

#### *-Les rapports avec les Etats arabes*

En dehors des conventions conclues avec les Etats du Maghreb (Algérie, Maroc et Libye : conventions d'établissement, conventions de sécurité sociale), la Tunisie a récemment ratifié un accord additionnel à l'accord tuniso-qatari de 1981 en matière d'emploi des travailleurs tunisiens ; ainsi qu'un accord avec la Libye en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ces accords relèvent plutôt de la politique de promotion de l'emploi des tunisiens à l'étranger dans le cadre d'une migration organisée d'une main d'œuvre spécialisée, que d'un objectif spécifique de protection des travailleurs émigrants dans ces Etats.

#### **2.4. La situation des tunisiens de retour au pays**

La situation des émigrés de retour varie selon le cadre de l'émigration. Les retours volontaires restent essentiellement liés à l'émigration temporaire, organisée<sup>74</sup>. D'ailleurs, plusieurs avantages financiers et incitations à l'investissement en Tunisie ont été prévus à l'égard de ces tunisiens de retour.

Cependant, les programmes d'aide au retour volontaire pour les migrants irréguliers dont le programme suisse d'aide au retour volontaire et à la réintégration (AVRR Suisse) mis en œuvre par la collaboration de l'OIM, a permis le retour de 700 tunisiens, et la mise en place de plus de 450 projets. Ce projet permet un accompagnement de l'émigré dans sa démarche de retour, et l'aide à s'installer en Tunisie par la création d'un projet. L'émigré de retour bénéficie d'une formation avec l'ANETI ou l'organisation CONECT, pour mettre en place l'idée et le plan du projet qui sera validé par un comité de pilotage de l'AVRR. Ce programme associe, par ailleurs, les partenaires gouvernementaux, MAS, MFPE, OTE, ANETI.

---

<sup>73</sup> Cf., Kamel Maddouri, « Protection sociale des travailleurs tunisiens migrants : examen critique des dispositifs nationaux et internationaux », CARIM-RR, 2011/09.

<sup>74</sup> Cf., Ben Jemia (M), la migration de retour en Tunisie : Aspects juridiques, MIREM-AR 2008/04.

Le protocole en matière de développement solidaire<sup>75</sup> entre la Tunisie et la France prévoit également au titre de la « réinsertion sociale et économique », une aide à la réinsertion pour les retours volontaires des tunisiens émigrés en situation régulière ou irrégulière.

La France s'engage à proposer son dispositif d'aide au retour aux ressortissants tunisiens en situation irrégulière en France ayant fait l'objet d'une obligation de quitter le territoire français.

En dehors de ces dispositifs, les émigrés de retour, et notamment certains émigrés ayant fait l'objet d'expulsion sont dans une situation particulièrement précaire, n'ayant pas pu accéder à un emploi, plusieurs d'entre eux affirment être dans l'attente d'une possibilité de franchir à nouveau les frontières vers l'Europe.

Les femmes de retour de certains pays du golf, dont certaines qui ont été victimes de maltraitance et d'abus de droits dans l'Etat d'emploi, se sentent exclues, et ont du mal à se réintégrer socialement. Plusieurs d'entre elles se disent prêtes à émigrer de nouveau dans ces pays.

---

<sup>75</sup> Décret n°2009-905 du 24 juillet 2009 portant publication de l'accord cadre relatif à la gestion concertée des migrations et au développement solidaire.

### **CHAPITRE 3 : LES DROITS DES TRAVAILLEURS ETRANGERS IMMIGRES EN TUNISIE**

Les entretiens avec les acteurs concernés par la question de l'immigration de main d'œuvre étrangère en Tunisie, aussi bien l'administration que les OSC, confirme que l'approche de la question du point de vue des droits, est une approche toute nouvelle, et qu'elle n'est pas encore, sinon assimilée, du moins envisagée comme paramètre à part entière dans la politique de la migration et encore moins dans celle de l'emploi.

Pour les acteurs gouvernementaux, la Tunisie n'est pas un pays d'accueil. La question des travailleurs immigrés se pose d'un point de vue sécuritaire, elle relèverait alors essentiellement du ministère de l'intérieur, et d'un point de vue de la protection de la main d'œuvre nationale et de ses opportunités d'emploi sur le marché du travail local. Cette protection implique alors la limitation voire la fermeture de l'accès aux travailleurs étrangers non qualifiés.

Pour le ministère des affaires sociales, sa mission est essentiellement une mission à l'égard des nationaux, en Tunisie et à l'étranger à travers l'OTE. Les OSC relèvent d'ailleurs l'absence de la question de la protection dans l'organisation institutionnelle relative à la migration, et que souvent, lors des débats sur la question ils sont dirigés par le MAS vers l'OTE comme interlocuteur. Sous l'ancien SEMTE, un dialogue a cependant été établi, et l'attention a pu être attirée sur la question des droits des travailleurs immigrés et la nécessité de renforcer les textes juridiques et d'établir des objectifs stratégiques pour la protection de ces droits<sup>76</sup>.

Au niveau de la population immigrée, un constat général se dégage, de prime abord, de l'enquête réalisée auprès des travailleurs immigrés<sup>77</sup>, toutes catégories confondues (certes à des degrés différents), à savoir la méfiance et le sentiment d'insécurité qui prévaut chez ces individus. La crainte de perdre « son emploi » explique la difficulté à rapporter les discriminations dont ils font l'objet, notamment quant il s'agit des conditions de travail.

Cette attitude est particulièrement présente chez les travailleurs en situation irrégulière, mais pas exclusivement. Ceci n'est pas sans rapport avec le fait que tous les individus interrogés affirment ne pas connaître, ni avoir aucune information sur les droits qu'ils pourraient avoir en tant que travailleurs migrants.

---

<sup>76</sup> Stratégie nationale de migration, MAS.

<sup>77</sup> L'enquête a concerné une centaine d'individus, entre ressortissants maghrébins et subsahariens, hommes et femmes.

De même, la majorité des travailleurs contactés, même parmi ceux qui se trouvent en situation régulière, affirment n'avoir jamais pensé à porter plainte ou à avoir un quelconque recours face à un comportement abusif.

La réglementation des conditions d'accès de l'étranger au marché de travail, et sa mise en œuvre par l'administration de l'emploi, assure dans la pratique une fermeture quasi systématique du marché du travail local à la main d'œuvre étrangère « normale »<sup>78</sup>. Conjugée au dispositif de réglementation des conditions de séjour des étrangers, elle aboutit à une fragilisation et une précarité, de fait et de droit, de la condition des travailleurs immigrés en Tunisie.

### **3.1. Conditions de la régularité du travail et du séjour du travailleur migrant dans la réglementation et la pratique de l'administration**

#### **3.1.1. Une réglementation restrictive du séjour et du travail des étrangers**

La régularité de la situation de l'étranger, s'entend de la régularité du séjour et de la régularité du point de vue du contrat de travail, les deux conditions étant très imbriquées<sup>79</sup>. En effet, le titre de séjour doit mentionner l'autorisation « à exercer un travail salarié en Tunisie »<sup>80</sup>. Pour avoir un titre de séjour qui lui donne droit au travail, l'étranger doit présenter un contrat de travail ayant reçu le visa du MFPE. La direction de l'émigration et de la main d'œuvre étrangère, est ainsi responsable en plus des questions de l'émigration, de l'instruction « des dossiers d'emploi de la main d'œuvre étrangère et de viser les contrats de travail y afférents »<sup>81</sup>.

L'octroi du visa assure le respect de la préférence nationale en matière d'emploi, de sorte à ce que le contrat de travail de l'étranger n'est visé que s'il est justifié qu'il n'existe pas « des compétences tunisiennes dans les spécialités concernées par le recrutement »<sup>82</sup>. Le renouvellement du contrat est également soumis au visa<sup>83</sup>.

L'obtention d'un titre de séjour temporaire pour l'exercice d'un travail salarié est donc conditionnée par l'autorisation de travail donnée par le MFPE à travers le visa du contrat de travail<sup>84</sup>. La condition de la priorité nationale consacrée par le CT telle qu'elle a été mise en

---

<sup>78</sup>Source : Direction de l'émigration et de la main d'œuvre étrangère, MFPE

<sup>79</sup> Art.7 du CT « l'emploi de travailleurs étrangers est régi par les dispositions réglementant l'entrée, le séjour et le travail des étrangers en Tunisie.

<sup>80</sup> Art.258.al.2 du CT ; art.8 de la loi n°1968-07 du 8 mars 1968 relative à la condition des étrangers en Tunisie, « il est interdit à tout étranger d'exercer une profession ou d'avoir une activité rémunérée en Tunisie s'il n'est pas autorisé ».

<sup>81</sup> Décret n°2002-2062 du 10 septembre 2002 fixant les attributions du MFPE.

<sup>82</sup> Art.258.2-CT

<sup>83</sup> Des textes spéciaux sont néanmoins intervenus pour prévoir des cas d'exonération du visa de contrat de travail qui seront soumis dans la pratique à l'attestation de non soumission du visa du contrat de travail, pour les employeurs, gérant ou co-gérant, 4 travailleurs auprès des sociétés exportatrices et des entreprises installés dans les parcs d'activité économiques, les travailleurs auprès des organismes bancaires ou financiers non résidents, les travailleurs auprès des entreprises d'hydrocarbures, celles relevant du code des mines, les travailleurs des organisations internationales ou des associations, les experts étrangers dans le cadre d'accord de coopération technique.

<sup>84</sup> Art.13 du décret n°1968-198 de 1968 réglementant les conditions d'entrées et de séjour des étrangers en Tunisie.

application par l'administration de l'emploi<sup>85</sup>, se résout en fait à ne permettre l'emploi qu'à une main d'œuvre étrangère très limitée, particulièrement qualifiée, après vérification de l'inexistence d'une main d'œuvre nationale disponible pour cet emploi. La main d'œuvre étrangère « normale », moyennement ou peu qualifiée n'est pas admise à travailler en Tunisie, elle ne peut donc obtenir un titre de séjour l'autorisant au travail

Ainsi donc, une personne qui immigré initialement en Tunisie pour le travail, en dehors des cas exceptés de la procédure du visa du contrat de travail par les textes spéciaux, doit avoir un contrat écrit visé par le MFPE et avoir obtenu un titre de séjour l'autorisant à travailler, un titre qui a « la même durée de validité que les documents qui ont servi pour le délivrer, elle ne peut être supérieure à un an »<sup>86</sup>.

La possibilité d'avoir une résidence permanente, un titre de séjour ordinaire, valable deux années renouvelables, est ouverte pour les personnes ayant résidé en séjour temporaire depuis 5 ans sans interruption, ainsi que pour l'étrangère mariée à un tunisien, l'étranger ayant des enfants tunisiens<sup>87</sup>, et pour l'étranger ayant rendu des services appréciables à la Tunisie.

### **3.1.2. La mise en œuvre de la réglementation du séjour et du travail des étrangers**

Dans la pratique, la discrimination entre homme et femme en matière d'octroi de la résidence au conjoint, va au-delà de celle prévue par la loi et le décret de 1968, puisqu'on exige du mari étranger d'une tunisienne, qu'il justifie d'un contrat de travail visé par le MFPE<sup>88</sup>.

L'application stricte de l'article 258 du CT pourrait alors aboutir à ce que ces personnes, admises à séjourner en Tunisie, ne soient pas pour autant autorisées à travailler faute de remplir les conditions de visa du contrat de travail. Conditions pratiquement impossible à satisfaire pour une main d'œuvre peu ou non qualifiée, ce qui implique nécessairement leur travail à titre irrégulier.

Le pouvoir discrétionnaire en matière d'octroi du titre de séjour<sup>89</sup>, le lien entre le titre de séjour et la raison de son octroi<sup>90</sup> (celui-ci peut être retiré si la relation de mariage avec un tunisien ou une tunisienne qui y a donné droit prend fin ) ainsi que l'application des conditions de l'autorisation du travail en dépit de la résidence de plein droit, créent parfois des situations inadmissibles de discrimination et de précarité pour le travailleur étranger<sup>91</sup>.

---

<sup>85</sup> Cf., arrêté du ministre de l'emploi du 14 août 2004.

<sup>86</sup> Art.15 du décret de 1968,

Deux exceptions sont néanmoins prévues, pour la durée d'un an du visa de séjour temporaire : une dérogation du ministre de l'intérieur accordant un visa de séjour temporaire valable deux années, renouvelables ; -le cas des investisseurs, hommes d'affaires étrangers résidents en Tunisie depuis une année au moins, pour lesquels le ministre peut accorder un visa de séjour temporaire pour cinq ans renouvelables(art.17 décret 1968).

<sup>87</sup> Art.18 du décret de 1968

<sup>88</sup> Parmi les documents exigés lors du dépôt de la demande d'octroi de titre de séjour au titre de mari étranger, figure le contrat visé par le MFPE.(Source : liste des documents exigés tels que affichés aux postes de police).

<sup>89</sup> Art.18 du décret de 1968

<sup>90</sup> Art.16 de la loi 1968

<sup>91</sup> Dans la pratique on exige même la preuve de la continuité de la relation de mariage, ainsi qu'en témoigne le cas d'un ressortissant ivoirien marié à une tunisienne et résident en Tunisie depuis 1980, sa carte de séjour n'est renouvelable que sur témoignage par sa femme, chaque année, de la continuité de la relation de mariage. Avec un diplôme de technicien supérieur, obtenu suite à des études en Tunisie, il travaille de façon irrégulière, en tant que jardinier.

Même si la DGEMOE affirme avoir apporté des souplesse aux conditions de l'art 258 en prenant en considération les cas sociaux et les cas de séjour de plein droit .

Les conventions d'établissement conclues par la Tunisie avec le Maroc et l'Algérie donnent, en principe, aux ressortissants de ces Etats la liberté de circuler, de séjourner et de travailler. Les ressortissants français également, bénéficient d'avantages en matière de séjour et l'accord franco tunisien prévoit l'inopposabilité de la situation du marché de l'emploi à ces ressortissants.

Pour les ressortissants marocains, la convention prévoit expressément que la liberté de travailler est reconnue « au même titre que les nationaux et avec les mêmes droits et devoirs », la liberté de séjour pour les uns et les autres étant subordonnée à l'immatriculation auprès des consulats des pays d'origine et la délivrance d'une carte d'identité en Tunisie<sup>92</sup>.

Dans la pratique, néanmoins, ces conventions n'ont pas toujours été prise en considération, la réglementation relative aux conditions de séjour des étrangers ne tient pas compte de ces conventions, et au niveau de l'octroi de titre de séjour aux maghrébins, aussi bien les marocains que les algériens ont été soumis à l'obligation d'obtention d'une carte de séjour. Il faut noter aussi la disparité de la pratique en la matière, dans certains cas, la carte de séjour octroyée est une carte de séjour ordinaire renouvelable, tous les 2 ans, malgré la résidence de l'individu pendant une longue période, dans d'autres cas, une carte de 10 ans est octroyée aux ressortissants maghrébins<sup>93</sup>.

Pour ce qui est de la pratique de l'administration du ministère de l'emploi, le droit au travail reconnu dans les conventions d'établissement algérienne et marocaine a connu des applications différentes au gré des conjonctures du pays concerné. Ainsi, les événements qu'a connus l'Algérie dans les années 1990 ont amené le gouvernement à décider d'instaurer la procédure de l'attestation de non soumission au visa du contrat de travail pour contrôler les flux d'immigration algérienne. Cette procédure a alors été étendue aux ressortissants marocains. Récemment depuis le 1<sup>er</sup> juin 2012, la décision a été prise d'exonérer les ressortissants algériens, de l'exigence de l'attestation mais elle a été maintenue pour les marocains.

La démarche de l'administration étant guidée par le souci de limiter la main d'œuvre étrangère peu qualifiée, essentiellement marocaine, par l'exigence de l'attestation de non soumission au visa du contrat de travail. Dans la pratique, néanmoins, le renouvellement de l'attestation n'est généralement requis par le travailleur maghrébin que lors du renouvellement de son titre de séjour<sup>94</sup>.

La DGEMOE affirme que les conventions sont désormais presque appliquées et qu'il ya désormais une plus grande ouverture à la main d'œuvre maghrébine.

Nombre de travailleurs maghrébins interrogés, sont en effet recrutés sans contrat ou alors avec un contrat à durée indéterminé, sans renouvellement de l'attestation de non soumission

---

<sup>92</sup> Cf., Rapport sur les législations relatives à la migration internationale au Maghreb central, Mohamed Saïb Musette, BIT, Genève, 2006 pp.32-33

<sup>93</sup> Informations recueillies auprès des immigrés interrogés n'ayant pas pu avoir d'entretien avec l'administration concernée du ministère de l'intérieur

<sup>94</sup> Source : Direction de l'émigration et de la main d'œuvre étrangère du MFPE

(l'obtention de l'attestation de non soumission se fait sur présentation d'une attestation de travail délivrée par l'employeur). Le problème se pose cependant au niveau de la pratique juridictionnelle, où l'inapplication des conventions bilatérales a, à plusieurs reprises, aboutit à considérer le travail du ressortissant marocain, comme un travail irrégulier, sur la base du non respect des conditions du code de travail concernant l'emploi de la main d'œuvre étrangère<sup>95</sup>.

La nécessité d'harmoniser les textes législatifs internes avec les conventions ratifiées s'impose d'autant plus, en Tunisie, que ces accords ne sont souvent pas publiés et qu'en dépit de leur rang supra-législatif<sup>96</sup> reconnu par la constitution, leur effectivité en est souvent restreinte<sup>97</sup>.

### **3.2. Précarité de la situation de l'étranger, travailleur temporaire en Tunisie**

#### **3.2.1. La nature du contrat de travail de l'étranger**

Le contrat de travail de l'étranger tel que prévu par le CT (art.258-2) est un contrat de travail nécessairement temporaire. « Conclu pour une durée n'excédant pas une année renouvelable une seule fois ».

Certes l'administration du MPFE affirme avoir apporté un assouplissement à cette limitation de la possibilité de renouvellement du contrat, au delà des cas prévus par le CT<sup>98</sup>, en considération de l'intérêt économique d'un tel emploi. En effet, il est permis dans les cas où il est dans l'intérêt de l'entreprise de conserver un cadre, eu égard à sa valeur ajoutée, le renouvellement du contrat jusqu'à 5 ou 6 ans<sup>99</sup>.

Cependant, cette souplesse ne profite qu'à l'employeur, car toujours est-il que la situation du travailleur reste celle d'un travailleur temporaire, dans le sens où le contrat est nécessairement, dans le régime de visa prévu par le code du travail, un contrat à durée déterminée. Ce contrat est conçu dans le code du travail, comme une forme exceptionnelle de recrutement, sa durée ne devant pas excéder quatre ans, au-delà, le recrutement est alors considéré comme permanent<sup>100</sup>. Pour le travailleur migrant, le contrat de travail, même à supposer qu'il puisse être renouvelé au-delà de 4 ans, reste un contrat à durée déterminée.

Par ailleurs, le travailleur ne peut pas changer d'employeur<sup>101</sup> avant l'expiration de la durée du contrat du travail, lui-même limité à une année.

---

<sup>95</sup> Cf., Hakim (A), La condition des travailleurs étrangers en Tunisie, Mémoire DEA, FSJPS, 2005-2006 ; Ben Jemia (M), « Le droit tunisien de l'immigration », CARIM AS, 2011/46, p.6

<sup>96</sup> Art.20, Constitution 2014

<sup>97</sup> La publication du traité n'est pas une condition de son caractère obligatoire (Art.67, Constitution). Néanmoins, le juge tunisien a pu établir un lien de cause à effet entre la non publication du traité et « l'absence de réciprocité », Arrêt cour de cassation, du 27 décembre 1999, n°73767, cité in. Hakim (A), op.cit., Ben Jemia (M), op.cit.

<sup>98</sup> La possibilité du renouvellement au-delà d'une fois est prévue par le CT s'agissant « d'emploi d'étrangers dans leurs entreprises exerçant en Tunisie dans le cadre de la réalisation de projets de développement agréés par les autorités compétentes », Art.258.2

<sup>99</sup> Source : MFPE

<sup>100</sup> Art.6.4 du CT

<sup>101</sup> Art.262 du CT « aucun employeur ne peut recruter un travailleur étranger avant l'expiration du contrat du travail le liant à l'employeur précédent ». Les deux exceptions prévues par l'article 262 ne réduisent en rien cette

### **3.2.2. Le lien entre la relation de travail et le droit au séjour**

Cette dépendance à l'égard de l'employeur est accentuée par le lien établi entre le titre de séjour et la relation de travail. Ceci accroît excessivement la précarité de la situation du travailleur étranger, sa dépendance de l'employeur et sa vulnérabilité à l'exploitation. En effet, la loi de 1968 et le décret de 1968 prévoient le retrait de la carte de séjour si les raisons de son octroi disparaissent<sup>102</sup>, en l'occurrence la relation de travail, et ce, quelques soient les motifs de rupture du contrat de travail, donc y compris dans le cas d'un licenciement abusif.

En prévoyant un délai de 8 jours pour l'étranger qui « s'est retiré sa carte de séjour » pour quitter la Tunisie, aucune possibilité ne lui est laissée pour trouver un autre travail, ni même de recouvrer ses droits découlant de son précédent travail, notamment en cas de licenciement abusif, ce qui devrait être permis pour tout travailleur migrant.

Cette précarité de la situation professionnelle et l'instabilité qu'elle induit et le degré de dépendance à l'employeur, a un impact sur l'exercice des droits qui devraient lui être reconnus, en matière de regroupement familial ou de scolarisation des enfants. Certains travailleurs immigrés évoquent l'impossibilité pour eux de bénéficier des services bancaires, notamment de crédit, même à court terme, à défaut de pouvoir justifier d'une relation de travail stable. Interrogés sur la pratique, des responsables d'institutions bancaires, confirment en effet que la pratique en matière d'octroi de crédits bancaires est particulièrement restrictive concernant les étrangers mêmes résidents permanents. Elle l'est d'autant plus en présence d'une relation temporaire de travail considérée comme un risque trop élevé pour l'octroi des crédits aux étrangers.

### **3.3. L'égalité des droits entre nationaux et travailleurs étrangers admis en Tunisie**

Le principe en lui-même est admis par le CT tunisien, dans des termes généraux, affirmant que « Le travailleur étranger bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations résultant des relations du travail et applicables aux travailleurs tunisiens<sup>103</sup> ».

Néanmoins, malgré la généralité de la stipulation, l'égalité ne concerne en réalité que les travailleurs en situation régulière<sup>104</sup>. Par ailleurs, certains textes juridiques instaurent, directement ou indirectement des discriminations à l'égard des travailleurs étrangers régulièrement établis. Certaines discriminations ne relèvent pas des textes juridiques mais de la pratique des employeurs, faute de contrôle rigoureux et de recours contre les violations des droits des travailleurs.

#### **3.3.1. L'égalité au niveau des conditions de travail**

---

dépendance, puisque le travailleur, pour changer d'employeur, doit justifier que son contrat précédent a été résilié à l'amiable ou par voie judiciaire.

<sup>102</sup> Art.11 de la loi 1968, Art. 33 du décret de 1968.

<sup>103</sup> Art.263 du CT. On déplore, néanmoins, la formulation malencontreuse de l'article 40.2 de la constitution liant « le droit au travail dans des conditions décentes et à salaire équitables » à la citoyenneté « tout citoyen et toute citoyenne ont le droit au travail dans des conditions décentes et à salaire équitable. »

<sup>104</sup> Cf., ci-après, Chap.4.

L'information relative aux droits garantis par la législation du travail, pour les travailleurs migrants peu qualifiés, fait complètement défaut, ou alors elle est très approximative sinon inexactes.

On note que, pour les travailleurs maghrébins, l'attestation de non soumission au visa du contrat ne requiert pas la présentation du contrat de travail, ni d'un modèle particulier ou des mentions particulières sur celui-ci contrairement au visa qui est apposé sur un contrat-type, comportant obligatoirement la mention de la durée du contrat, le salaire et les avantages avec rappel de l'obligation du caractère égalitaire du salaire, et du bénéfice des congés prévus par la législation et la réglementation appliquée dans l'entreprise.

Ainsi, la majorité des travailleurs immigrés interrogés affirment qu'ils s'estiment être sous payés, d'autres affirment être satisfaits du salaire, mais indiquent des salaires inférieurs à ceux pratiqués pour les nationaux. Plus systématiques encore, sont les violations relatives aux heures de travail et à la rémunération des heures supplémentaires qui reste très discriminatoire dans la pratique. Pour les cas rencontrés affirmant dans la majorité l'existence de discrimination dans la pratique notamment au niveau du volume horaire du travail, aucun n'a confirmé sa disposition à intenter un recours pour revendiquer son droit. Le recours juridictionnel est généralement évité par souci de conserver son emploi et la crainte de représailles de l'employeur. Les contestations auprès de l'employeur restent généralement sans suite, et sont l'occasion pour l'employeur de leur rappeler la précarité de leur emploi<sup>105</sup>

On note qu'aucune sanction spécifique n'est prévue à l'infraction de l'article 263, alors que celle-ci est prévue pour toutes les dispositions réglementant les conditions d'admission de l'étranger au travail<sup>106</sup>.

### **3.3.2. Droit à la sécurité sociale**

Le principe d'égalité est assuré par l'obligation à la charge de l'employeur de s'affilier à la sécurité sociale et d'immatriculer ses salariés<sup>107</sup>. Cependant, le bénéfice de prestations en matière d'indemnités de maladie, d'allocations familiales sont conditionnés par la résidence en Tunisie. Les conventions bilatérales de coordination de régimes de sécurité permettant d'atténuer la discrimination qui découlerait du principe de résidence pour les membres de la famille restés au pays, restent subordonnées à la condition de réciprocité.

Dans la pratique, la discrimination persiste malgré l'existence de ces accords, ainsi le travailleur marocain établi régulièrement bénéficie des prestations de sécurité sociale, d'indemnité maladie, et des allocations familiales uniquement pour les ayant droits résidents en Tunisie, alors que la loi prévoit le bénéfice des allocations familiales au travailleur tunisien au titre des enfants résidants à l'étranger<sup>108</sup>. Ceci alors que grand nombre des immigrés marocains n'exercent pas leur droit au regroupement familial, leurs familles restées au pays se trouvent alors exclues de la couverture sociale.

---

<sup>105</sup> Témoignage de plusieurs immigrés maghrébins.

<sup>106</sup> Art.265 du CT, prévoit la sanction des articles 259, 261 et 262, mais non l'article 263.

<sup>107</sup> Lois n°60-30 du 14 décembre 1960 relative à l'organisation des régimes de sécurité sociale et décret n°74-499 du 27 avril 1974.

<sup>108</sup> Art.52 de la loi du 14 décembre 1960.

### 3.3.3. Droit au regroupement familial

Aucune prise en considération de ce droit dans les textes réglementant le séjour et le travail des étrangers en Tunisie. La loi et le décret de 1968 prévoient juste la possibilité d'obtention d'un titre de séjour ordinaire pour la femme d'un tunisien et au mari étranger de la tunisienne, à condition qu'il ait des enfants tunisiens. En revanche, pour les étrangers aucun droit au travail n'est spécifiquement prévu à leur profit. Le seul texte juridique en Tunisie traitant spécifiquement de la question date de 1932<sup>109</sup>.

### 3.3.4. Le droit syndical

Au niveau de la constitution, ce droit est garanti dans son principe, sans discrimination<sup>110</sup>. Aucune interdiction n'est prévue pour l'adhésion des étrangers à une formation syndicale, la législation tunisienne interdit cependant la prise de responsabilité au sein des syndicats par des étrangers<sup>111</sup>, de même qu'elle exclut ces derniers des commissions paritaires consultatives<sup>112</sup>.

Dans la pratique, il ressort des contacts auprès des travailleurs immigrants que l'adhésion au syndicat reste très rare. Elle n'est même pas envisageable pour les travailleurs immigrants en situation irrégulière du point de vue du séjour en Tunisie<sup>113</sup>. Les raisons avancées concernent le plus souvent le désintérêt et la crainte de « s'attirer des problèmes », ou alors le manque d'information à ce sujet.

Dans certains cas cependant, c'est le syndicat interne à l'entreprise qui refuse cette adhésion au travailleur étranger<sup>114</sup>.

Malgré le sentiment de certaines OSC d'une implication insuffisante de l'UGTT dans la défense des droits des travailleurs étrangers, l'UGTT confirme son engagement politique pour la défense de tous les travailleurs sans discrimination. Insistant sur la mission qu'elle a, dans le cadre de son statut de défendre les droits de tous les travailleurs, elle reconnaît, néanmoins, la faiblesse d'adhésion des travailleurs étrangers à l'UGTT, comme obstacle à cette action.

Elle n'exclut pas, par ailleurs, que cet obstacle puisse tenir à l'éventuelle persistance, notamment au niveau de certaines structures syndicales de base, d'une mentalité qui envisage le syndicat comme un syndicat pour les nationaux, et qui a du mal à accepter l'idée du droit syndical aux travailleurs étrangers. Au manque de motivation ou la crainte du travailleur étranger, de représailles notamment, pourrait donc s'ajouter les défaillances au niveau des structures syndicales de base (son manque d'information ou sa réticence), pour concourir à la faiblesse de cette adhésion.

---

<sup>109</sup> Arrêté du directeur général de l'agriculture et de la colonisation du 22 juillet 1932, en application du décret du 20 février 1930 relatif à l'immigration des travailleurs étrangers en Tunisie, cité in Hakim (A) , op. cit., Ben Jemia (M), op.cit., p.10.

<sup>110</sup> Art.36 de la constitution de 2014 « le droit syndical est garanti, y compris le droit de grève ».

<sup>111</sup> Art.251 CT

<sup>112</sup> Art.41 de la convention collective cadre, « Sont éligibles (...) les travailleurs de nationalité tunisienne ».

<sup>113</sup> Certains travailleurs marocains ont une carte d'adhésion à l'UGTT, mais déclarent cette adhésion sans grand effet pour leur protection, ne se sentant pas impliqués dans le débat et l'action syndicale

<sup>114</sup> Témoignage d'un travailleur marocain.

Le rôle de l'UGTT est cependant primordial non seulement dans l'appui et la protection des travailleurs migrants, mais aussi dans la sensibilisation, la médiatisation et la dénonciation des abus et des violations des droits pour les immigrants, et notamment pour les plus vulnérables aux exactions, les travailleurs irréguliers et les femmes.

L'UGTT a lancé un projet de création d'un « réseau syndical migrations méditerranéennes/subsahariennes<sup>115</sup> » adopté lors de la réunion de Casablanca le 7, 8 août 2014, suite à la déclaration lors de la conférence de Dakar du 8 octobre 2013 de l'adhésion des organisations syndicales subsahariennes au projet de l'UGTT (participation des organisations du Sénégal, Burkina Faso, Togo, Bénin, Mali, Guinée Bissau et BIT Dakar). Ceci en vue d'une meilleure « implication dans la protection des travailleurs migrants et de leurs familles, et de « développer des politiques syndicales à l'échelle des institutions internationales et nationales au niveau de chaque pays pour interpeler les Etats à ratifier et à appliquer effectivement les conventions sur le respect des droits fondamentaux des migrants... »<sup>116</sup>.

Le projet est particulièrement ambitieux en matière de protection des travailleurs migrants, en ce sens qu'il envisage entre autres priorités d'action, la dimension juridique de garantie des droits des travailleurs migrants, l'incitation de ces travailleurs à l'adhésion syndicale et l'exercice des libertés syndicales, ainsi que le développement d'approches spécifiques sur les femmes migrantes et des jeunes.

### **3.4. Le contrôle de l'application de la réglementation : L'inspection du travail**

L'inspection du travail est chargée, par le CT de « veiller à l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles organisant les relations de travail, ou qui en découlent »<sup>117</sup>. Les agents d'inspection ont, à cet effet, la qualité de police judiciaire et peuvent procéder à tout examen, contrôle ou enquête jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales ou réglementaires sont effectivement observées<sup>118</sup>.

L'inspection peut intervenir à titre de contrôle routinier comme elle peut l'être à la suite de plaintes ou toute information signalant l'existence d'infraction à la réglementation. L'inspecteur est tenu au secret professionnel concernant le fait que l'inspection a lieu suite à une plainte, ainsi que pour ce qui est de l'identité de sa source<sup>119</sup>.

L'inspection de travail ne peut s'étendre néanmoins aux travailleurs domestiques, les locaux habités ne peuvent être inspectés, sans autorisation judiciaire. Le code du travail, par ailleurs, ne contient aucune référence à une intervention spécifique de l'inspection du travail relativement aux lieux de travail où sont employés des étrangers<sup>120</sup>.

---

<sup>115</sup> L'idée du projet a été lancée par l'UGTT depuis 2007, Cf., proposition de projet par l'UGTT « Etablissement d'un réseau syndical euro-méditerranéen », fiche de projet, UGTT, août 2014

<sup>116</sup> Idem.

<sup>117</sup> Art.170 du CT.

<sup>118</sup> Art.174 du CT.

<sup>119</sup> Art.173 du CT.

<sup>120</sup> Le décret de 2014 portant organisation de l'administration de l'inspection du travail sous la forme d'une instance générale, ne prévoit non plus aucune disposition spécifique à cet égard.

Le silence du législateur ne devrait pas, en lui-même, empêcher que soit opéré un contrôle de l'application de la réglementation à l'égard, du moins, des travailleurs étrangers réguliers, en vertu de l'article 263 du code du travail.

Dans la pratique de l'administration de l'inspection du travail, néanmoins, le seul contrôle qui était fait à l'égard de ces travailleurs, tendait à déterminer le respect de la réglementation relative aux conditions d'emploi des étrangers. La politique de l'Etat étant de restreindre celui-ci dans une démarche de protection de la main d'œuvre nationale, des campagnes d'inspection étaient menées en vue de vérifier le respect des exigences de l'article 258 du code du travail.

C'étaient donc des campagnes, non pas pour vérifier l'application du principe d'égalité, ni le respect des conditions du travail décent des travailleurs étrangers mais plutôt pour le contrôle de leur régularité. L'inspecteur est amené, du fait de l'existence des dispositions sanctionnant le travailleur irrégulier dans le CT, de jouer le rôle d'un service de l'emploi et de l'immigration et de contrôler la régularité du travail des étrangers dans l'entreprise. En présence du travailleur étranger irrégulier, l'inspecteur doit procéder à l'ordre d'arrêt de travail et doit notifier le cas aux services de l'immigration du ministère de l'intérieur, sans aucun contrôle relatif aux conditions de travail à son égard.

Par ailleurs, selon certains acteurs de l'administration, la conjoncture économique difficile, de ces dernières années, aurait amené à une réduction des inspections de travail, dans un souci d'épargner les entreprises, déjà éprouvées par les retombées de cette conjoncture.

En tout état de cause, les conséquences du contrôle restent limitées d'une part du fait des peines d'amendes encourues par l'employeur qui restent dérisoires, et peu dissuasives, et d'autre part, par la lenteur des procédures judiciaires, qui pourraient être entamées suite à l'inspection<sup>121</sup>.

### **3.5. Les travailleurs immigrés particulièrement vulnérables**

#### **3.5.1. Les travailleurs irréguliers**

Cette catégorie de travailleurs étrangers, du fait des restrictions imposées par le CT à l'emploi des étrangers, et des sanctions prévues pour l'immigration et le travail irrégulier, constitue une part importante des travailleurs étrangers en Tunisie<sup>122</sup>, particulièrement vulnérables à l'exploitation et qui subissent, effectivement, plusieurs violations de droits, en l'absence d'une réelle possibilité de recours.

La désignation rassemble en fait plusieurs catégories identifiées lors de l'enquête sur le terrain et dont la situation varie selon le statut légal et la nature de l'emploi occupé. Par irrégulier, on désigne les travailleurs qui n'ont pas un titre de séjour ou dont le titre de séjour a expiré et/ou qui n'ont pas un contrat de travail conformément aux conditions de l'article 258 du CT.

---

<sup>121</sup> Source : entretiens avec des inspecteurs de travail

<sup>122</sup> L'importance quantitative ne peut être établie ou écartée que dans le cadre d'une étude quantitative, opérant un recensement sur le terrain, et des recoupements, entre autres, des données disponibles auprès du MI, sur les entrées et les sorties d'étrangers et du MFPE sur l'emploi régulier d'étrangers, ce qui devrait se faire dans le cadre de l'observatoire nationale de la migration. Du point de vue de la protection des travailleurs, l'importance se juge plutôt de la gravité, de la fréquence, voire du caractère systématique, des violations des droits essentiels. Ceci semble en effet pouvoir être confirmé.

### **3.5.1.1. Une approche strictement répressive à l'égard des travailleurs migrants irréguliers**

Le droit tunisien traite du travailleur migrant en situation irrégulière d'un point de vue strictement répressif, par la sanction de l'irrégularité du séjour et la répression du travail irrégulier.

La réglementation du travail des étrangers dans le CT prévoit comme sanction du non respect des dispositions du CT, relative à l'emploi des étrangers, la mise à pied du travailleur sur réquisition des agents constatant l'infraction aux dispositions du Code du Travail<sup>123</sup>. L'inexécution de la réquisition implique une sanction pénale « d'une peine de 1 à 15 jours de prison et d'une amende de 120 à 300 dinars tunisien, ou l'une de ces deux peines<sup>124</sup> ».

L'irrégularité du travail de l'étranger peut également donner lieu à une décision de refoulement prise par le directeur chargé de la sûreté nationale, et qui fixe les délais accordés aux travailleurs concernés pour quitter le pays.

En matière d'entrée, de sortie et de séjour irrégulier, l'article 23 de la loi de 1968 prévoit une peine d'emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de 6 à 120 dinars tunisien pour « l'étranger qui ne sollicite pas dans le délai légal, un visa de séjour et une carte de séjour ou leur renouvellement à l'expiration de la durée de leur validité ». De même que pour l'étranger qui continue de séjourner en Tunisie après le rejet d'une telle demande. Dans la pratique le dépassement des délais de séjour légal expose l'émigrant à une amende et à des pénalités qui commencent à être comptés un jour après la date limite de validité du titre de séjour, des pénalités dont il doit nécessairement s'acquitter pour pouvoir partir ou pouvoir demander le renouvellement du séjour.

Le refus d'octroi d'un visa de séjour, implique l'obligation de quitter le territoire tunisien, sous peine d'une décision de refoulement<sup>125</sup>. Cette sanction intervient en plus des sanctions pénales prévues pour l'infraction des règles d'entrées, de séjour et de sortie.

Il faut noter que l'éloignement de l'immigrant est également prévu en dehors des cas du constat de l'irrégularité, si la présence de l'étranger constitue une menace à l'ordre public<sup>126</sup>.

Aucune réglementation n'est prévue pour la procédure d'éloignement, aucune garantie ni au niveau procédural ni quant au fond de la décision, n'est prévue, d'ailleurs, aucun recours n'est prévu à l'égard de cette décision.

Aucun texte spécifique n'est prévu pour la détention administrative des travailleurs migrants irréguliers, des centres de détention existent néanmoins.

L'inexistence d'une réglementation précise et le pouvoir discrétionnaire dont dispose l'administration, l'inexistence de recours pour l'immigration ouvre la voie aux possibilités d'abus de pouvoirs et aux dépassements, ainsi qu'à la discrimination dans l'application de la procédure voire son caractère arbitraire, dans les différents étapes de la procédure et expose le

---

<sup>123</sup> Art.266 du CT

<sup>124</sup> Art.266-2 CT ; on note que la sanction pour l'employeur est une amende de 12 à 30 dinars tunisien par jour, par travailleur à compter de la date où l'infraction a commencé jusqu'à celle où elle a été constatée.

<sup>125</sup> Art. 19 du décret de 1968.

<sup>126</sup> Art.18 de la loi 1968.

travailleur migrant irrégulier à une plus grande vulnérabilité à l'exploitation. Plusieurs témoignages de travailleurs migrants relèvent les dépassements lors des opérations de contrôle.

Le dispositif répressif a été renforcé par la loi n°2004-6 du 03 février 2004 modifiant et complétant la loi n°75-40 du 14 mai 1975 relative aux passeports et aux documents de voyage.

Ainsi toute aide à l'entrée ou la sortie du territoire tunisien d'une manière « clandestine » est sanctionnée par une peine de 3 ans d'emprisonnement et d'une amende de 8000 dinars tunisiens. La sanction concerne aussi bien l'acte que la tentative et les actes préparatoires de l'acte<sup>127</sup>. L'article 25 de la loi de 1968 prévoit une peine « d'emprisonnement de 1 mois à 1 an et d'une amende de 6 à 120 dinars tunisien, toute personne qui sciemment, aide directement ou indirectement ou tente de faciliter l'entrée, la sortie, la circulation ou le séjour irrégulier d'un étranger en Tunisie ». Cet article n'est donc abrogé qu'en partie par la loi 2004, il reste valide pour ce qui est de l'incrimination de l'aide au séjour de l'immigré, même celui dont l'entrée ou sortie de la Tunisie est régulière.

La loi instaure une obligation de « signaler » toutes informations relatives à l'entrée ou la sortie clandestine du territoire tunisien à l'égard de toute personne dont il a eu connaissance « alors même qu'elle soit tenue au secret professionnel<sup>128</sup> ». Ainsi, le dispositif répressif du séjour irrégulier et du travail irrégulier conjugué au pouvoir discrétionnaire de l'administration en matière d'octroi du séjour, ainsi qu'en matière des délais de traitement des demandes, peuvent aboutir à des situations d'impossibilité pour l'étranger de partir, faute de pouvoir payer les indemnités dues. Ce qui l'accule à prolonger son séjour irrégulier et l'enfonce encore plus dans la clandestinité.

Se sentant dans l'illégalité, incriminé, redevable, pour pouvoir partir, de sommes d'argent dont il n'a pas forcément les moyens de paiement, le travailleur en situation irrégulière est particulièrement vulnérable à l'exploitation et aux abus, convaincu qu'il ne peut aspirer à aucun recours<sup>129</sup>.

En effet ceci amoindrit, jusqu'à la rendre théorique, toute éventualité de reconnaissance effective des droits fondamentaux au travailleur irrégulier.

La cour de cassation tunisienne, dans un revirement de jurisprudence en 2007 a reconnu que le non respect des dispositions relatives à l'emploi d'une main d'œuvre étrangère n'empêche pas « l'indemnisation du travailleur en contrepartie du travail fourni »<sup>130</sup>. Ce revirement consacre certes la norme internationale en la matière, l'irrégularité du travail ne devant pas profiter à l'employeur pour l'exonérer de ses obligations découlant de la relation du travail. Néanmoins, combien de travailleurs étrangers en situation irrégulière, oseront porter plainte

---

<sup>127</sup> Art.38 de la loi de 2004

<sup>128</sup> Art.45 de la loi 2004.

<sup>129</sup> Dans le cas d'immigré clandestin, l'isolement et l'exclusion sont encore plus patent, du fait de l'obligation de « signaler » de l'article 45 de la loi 2004, qui aggrave le sentiment d'insécurité du migrant et annihile toute possibilité d'accès aux services et droits essentiels

<sup>130</sup> Arrêt n°13014, Bull.civ.2007.T.1.p.367, cité in Ben Jemia (M), op.cit., p.7.

La cour de cassation avait dans des arrêts précédents, conclu à la nullité absolue du contrat de travail, faute de visa de travail ou faute de la mention autorisé à travailler sur la carte de séjour du travailleur. Sur la base de la nullité absolue du contrat, le travailleur ne s'est vu reconnaître aucun de ses droits fondamentaux au travail.

contre des abus de droit, ou contre un licenciement abusif. Incriminé, se sentant menacé, stigmatisé, le travailleur irrégulier envisagerait difficilement de revendiquer un quelconque droit.

Certes le principe d'égalité des droits entre travailleurs étrangers et nationaux tel que prévu à l'article 263 ne spécifie pas de limitation quant au statut du travailleur. L'exclusion du travailleur irrégulier du bénéfice des droits fondamentaux n'en est pas moins établie, de droit et de fait.

### **3.5.1.2. Les catégories de travailleurs migrants irréguliers et la situation de leurs droits.**

#### *Les travailleurs migrants en situation irrégulière du point de vue du séjour*

L'enquête du terrain a pu identifier des travailleurs essentiellement originaires des pays d'Afrique subsaharienne, entrés en Tunisie légalement, et restés au-delà des trois mois sans solliciter de titre de séjour, certains sont de transit en Tunisie mais ont dû voir leur séjour se prolonger. Ils sont occupés dans des emplois temporaires, dans le secteur du bâtiment, ou de façon permanente en tant que serveur dans les cafés, dans les petits commerces, les stations de service... Ils affirment tous ne pas avoir l'intention de retourner à court terme au pays.

Pour les travailleurs dans le secteur du bâtiment interrogés, les violations récurrentes concernent le non paiement ou le paiement incomplet du salaire, ainsi que la discrimination dans les tâches, les plus pénibles leur étant systématiquement réservées.

La vulnérabilité et le sentiment d'insécurité et d'isolement sont particulièrement frappants chez cette catégorie de travailleurs, pratiquement tous affirment avoir vécu l'expérience du salaire non payé à la fin du travail sans pouvoir avoir aucun recours.

#### *Les étrangers travailleurs irréguliers en séjour régulier en Tunisie*

Cette deuxième catégorie des travailleurs en situation irrégulière comprend les travailleurs ayant un titre de séjour mais non autorisés à travailler, ou plus généralement dont le travail est irrégulier (en violation de l'article 258 du CT).

Figure dans cette catégorie un grand nombre de travailleurs marocains, travaillant sans contrat formel, néanmoins, leur situation du point de vue de la protection reste sans comparaison avec celle des travailleurs originaires des pays africains subsahariennes, mieux intégrés, mieux tolérés, leur situation s'apparente à celle des travailleurs étrangers en situation régulière. En revanche, les étudiants étrangers, travaillant dans une situation irrégulière, sont davantage exposés à des violations des droits

Les études en Tunisie constituent une possibilité d'entrée et de séjour légale en Tunisie. L'accès aux universités tunisiennes publiques, à travers des conventions de coopération avec les Etats d'origine, ainsi que pour les universités privées est ouvert aux étudiants étrangers notamment issus des pays africains. En revanche, aucune possibilité ne leur est offerte d'accéder au marché de l'emploi en dehors de la procédure du droit commun de l'article 258 du CT, excessivement restrictive. L'étudiant titulaire d'un diplôme tunisien ne peut

généralement pas le faire valoir pour l'obtention d'un poste de travail. La réglementation des conditions de séjour, par les pénalités qu'elle prévoit, et par la rigidité des délais de validité du titre de séjour qu'elle fixe, peut aboutir à ce que même dans le cas où l'étudiant arrive à trouver un emploi et à satisfaire aux conditions de l'article 258.2 du CT, avec l'appui de l'employeur, ses efforts seraient voués à l'échec car il doit faire face aux amendes et pénalités pour avoir dépassé les délais de séjour légal, pénalités qu'il ne pourra pas payer. Obligés de travailler (les bourses d'études souvent trop insuffisantes, difficultés du passage du statut d'étudiant à celui de travailleur) et n'ayant aucune possibilité légale de le faire, ils se rabattent sur le travail irrégulier, dans le secteur informel, ou même dans le secteur formel, mais sans aucune garantie de droits.

### *Demandeurs d'asile, travailleurs irréguliers en Tunisie*

Parmi les cas de travailleurs migrants irréguliers identifiés lors de l'enquête, figure les cas des individus demandeurs d'asiles<sup>131</sup>. Ceux-ci bénéficient certes d'une certaine protection légale quant à leur entrée au territoire tunisien, la loi de 1975<sup>132</sup> les préserve de la réglementation prévue en la matière, ainsi que d'une tolérance des pouvoirs publics quant à leur séjour, pour autant qu'ils soient munis du certificat d'enregistrement délivré par le UNHCR.

Le HCR en coopération avec l'Islamic Relief, mène le programme pour l'assistance des demandeurs d'asile en zone urbaine, et assure l'assistance des réfugiés pour l'accès à la santé et à l'éducation, ainsi qu'une aide financière. Une assistance qui ne couvre pas, cependant, l'intégration dans le marché du travail, même si un effort est fait pour l'autonomisation de ces individus. Tolérés à séjourner en Tunisie, ces individus n'ont pas l'accès légal au marché du travail, ils sont alors obligés de travailler d'une manière irrégulière.

A travers l'association France Terre d'asile et sa filière Terre d'Asile Tunisie, la Suisse finance un projet de protection des droits et d'assistance humanitaire au profit des migrants étrangers en Tunisie en situation de vulnérabilité.

Les témoignages de ces individus, confirmés par certains acteurs (croissant rouge, OIM) attestent des nombreuses violations des droits à leur égard, aussi bien concernant les droits au travail (exploitation économique, heures excessives de travail, paiement du salaire non garanti, discrimination quant aux tâches pénibles..), que leurs droits fondamentaux (droit à la sécurité de la personne, droit à l'intégrité physique).

Du point de vue de la régularité de leur séjour, ces demandeurs d'asiles ne bénéficient pas d'un titre de séjour. L'inscription sur les registres du HCR leur donne juste le bénéfice d'une certaine tolérance de la part des autorités policière, les préservant des éventuels mesures d'arrestation ou de détention pour séjour illégal. Cependant, aucune protection ne leur a été octroyée par ailleurs. Des témoignages concordent à rapporter l'état d'insécurité dans laquelle

---

<sup>131</sup> Un total de 1073 personnes selon le HCR (chiffre arrêté en septembre 2014), originaires essentiellement de la Syrie, de la Côte d'Ivoire et de la Somalie

<sup>132</sup> Art.24 et Art.34 de la loi n°1975-40 du 14 mai 1975 relative au passeport et aux documents de voyage tel que modifié et complété par la loi n°1998-77 du 02 novembre 1998, la loi n°2004-06 du 03 février 2004 et la loi n°1008-13 du 18 février 2008.

vivent ces personnes, souvent victimes d'actes racistes. Dans les cas extrêmes où ils sont amenés à recourir aux autorités policières, l'obstacle de la langue les met dans l'impossibilité d'obtenir gain de cause<sup>133</sup>.

La souffrance réelle de ces individus du fait de l'inexistence d'aucune garantie de leurs droits fondamentaux rend à leurs yeux les violations de leur droit au travail presque dérisoire.

### **3.5.2. La situation des femmes travailleuses migrantes**

La situation de la femme migrante en Tunisie est particulièrement critique, du fait qu'elle subit en plus de la précarité caractéristique générale de l'emploi de la main d'œuvre étrangère non qualifiée en Tunisie, des risques liés à sa situation de femme. Les données recueillies auprès de ces travailleuses montrent une vulnérabilité particulière des travailleuses dans les secteurs informels et notamment dans le travail domestique. En effet, une offre importante d'emploi existe pour les femmes migrantes dans ce secteur, offre qui ne peut être satisfaite par la voie régulière, étant donnée la fermeture de l'accès au travail pour les étrangers. Grand nombre de femmes migrantes sont alors employées de façon irrégulière, recrutées directement parmi des immigrés à la recherche du travail, ou dans le cadre d'agence d'emploi privé en liaison avec des acteurs dans le pays d'origine. Les recrutements à travers ces « réseaux », sont particulièrement dangereux pour ces travailleuses qui se trouvent dans une situation d'entière dépendance, à l'égard de l'employeur et de l'agence de recrutement.

Devant travailler pour rembourser les frais avancés par l'employeur (frais de commission à l'agence de recrutement, frais de transport), tout en étant redevable également à l'agence<sup>134</sup>.

Il s'agit d'agences qui s'activent dans l'illégalité totale puisqu'il est formellement interdit, aux acteurs privés de procéder à des activités de placement sur le marché du travail, même à l'égard de travailleurs tunisiens<sup>135</sup>. Dans la pratique néanmoins, des agences procèdent à cette activité et devraient être contrôlées, voire « traquées », car elles n'opèrent généralement pas à travers des structures stables, mais surtout par des contacts téléphoniques, et des annonces sur les réseaux sociaux.

Par ailleurs, au delà de ces cas extrêmes, et même lorsqu'elles ont été recrutées directement par l'employeur, les travailleuses domestiques migrantes sont généralement logées chez l'employeur. Pratiquement toutes confirment qu'elles travaillent pour des heures de travail illimitées, et même si elles ne semblent pas en être conscientes, la majorité décrivent des conditions d'exploitation (cumul de tâches très nombreuses, heures de travail excessives).

Il faut dire que le secteur du travail domestique en Tunisie est un secteur qui présente une grande précarité au travail faute d'une réglementation qui garantisse un minimum de droits

---

<sup>133</sup> Selon un témoignage d'un demandeur d'asile, confirmé par d'autres, la tentative de porter plainte dans ces cas d'agression particulièrement graves, bute à l'obstacle de la langue et à l'indifférence des autorités se contentant de les renvoyer

<sup>134</sup> La pratique s'apparente largement à de la traite de personne. Elle est cependant bien reconnue et fait même l'objet de discussions et « d'échanges d'expériences » des employeurs de ces travailleuses sur les réseaux sociaux.

<sup>135</sup> Art.280 du CT

fondamentaux du travail. Un secteur informel, non couvert par la réglementation du travail, et dont l'accès pour l'inspection du travail est quasi impossible<sup>136</sup>.

Qu'elles soient employées dans le secteur informel, ou formel<sup>137</sup>, les femmes migrantes en Tunisie, notamment d'origine africaine, s'exposent d'une manière quasi systématique à la violence et à l'harcèlement sexuel.

Les témoignages récurrents sur ces violences, en milieu de travail pour certaines, mais d'une façon plus systématique, dans leur vie en société, met en lumière la nécessité d'une réglementation spécifiques et d'une garantie effective de la sécurité et de l'intégrité physique et de la dignité de ces femmes.

Parmi les travailleuses migrantes interrogées, toutes celles qui affirment avoir été victimes, d'intimidation ou d'harcèlement sexuel affirment n'avoir pas porté plainte ni même penser à un quelconque recours à cet égard.

Quand bien même elles y penseraient, bravant ainsi l'obstacle psychologique, l'obstacle de la langue qui pourrait entraver la procédure devant les autorités policières<sup>138</sup>, la législation en la matière reste très lacunaire et bien difficile à mettre en œuvre. La loi prévoit, en effet, qu'en cas de non lieu ou d'acquiescement à l'égard de l'auteur de l'harcèlement, celui-ci peut demander « la réparation du dommage subi sans préjudice des poursuites du chef de dénonciation calomnieuse »<sup>139</sup>.

## **CHAPITRE 4 : EVALUATION ET RECOMMANDATIONS**

### **4.1. Diagnostic des écarts :**

La protection des droits des travailleurs migrants en Tunisie, telle qu'elle ressort de l'examen de la réglementation et des données recueillies sur la pratique de l'administration et sur la situation réelle de ces travailleurs, laisse entrevoir plusieurs obstacles à la réalisation d'une approche de la migration, fondée sur les droits.

Les écarts par rapport aux normes internationales générales de droits de l'homme et aux conventions spécifiques de protection des travailleurs migrants, sont relevés au niveau de la politique générale et de la réglementation interne, en matière de migration et de travail.

Au niveau des politiques de la migration et de l'emploi, l'objectif de protection du travailleur migrant, n'est pas appréhendé comme un paramètre déterminant. Les considérations sécuritaires et de promotion de l'emploi des nationaux sont des déterminants essentiels et jusqu'à peu, exclusifs des politiques publiques. Le constat est valable aussi bien pour les tunisiens émigrés à l'étranger que pour les étrangers immigrants en Tunisie, mais il présente

---

<sup>136</sup> L'inspection de travail ne peut accéder au foyer privé que sur autorisation judiciaire

<sup>137</sup> Certains témoignages ont été recueillis auprès de femmes migrantes employées comme vendeuse ou dans une pâtisserie

<sup>138</sup> Ce facteur est souvent avancé comme obstacle dans les procédures policières par les migrants, originaires des Etats africains

<sup>139</sup> Loi n° 2004-73 du 2 août 2004, modifiant et complétant le code pénal concernant la répression des atteintes aux bonnes mœurs et du harcèlement sexuel-Art. 22- quater..

pour ces derniers, une dimension particulièrement préoccupante, la responsabilité de l'Etat de l'emploi étant une responsabilité plus large et plus directe à l'égard du travailleur migrant.

### *La protection des travailleurs tunisiens émigrants*

Les structures mises en place, pouvant constituer des outils importants pour une telle protection, aux différents stades du processus migratoire, n'ont pas pu cependant optimiser ce rôle.

Avant le départ et au stade du recrutement, l'information dispensée au candidat relativement au pays de destination, aux conditions de vie et de travail dans ces pays, pour la main d'œuvre non ou peu qualifiée, reste insuffisante.

L'objectif prépondérant au niveau des institutions publiques de placement à l'étranger étant la prospection d'opportunités d'emploi et la promotion de l'emploi, l'aspect protection du travailleur à ce niveau paraît, pour le moins, secondaire.

Le contrôle établi par la réglementation des agences privées de placement correspond dans ses grandes lignes aux exigences des normes internationales en la matière. Néanmoins, ces agences privées autorisées n'ont pas pu développer leur rôle et leur place dans le placement à l'étranger. Dans la pratique, on note la persistance de pratiques abusives relativement au recrutement et au placement des tunisiens à l'étranger, exposant ainsi les candidats à l'émigration, dont une grande partie sont des femmes, à des risques accrus d'exploitation et d'abus de droit, qui culminent dans certains cas à des risques de traite de personnes. Si les agences privées autorisées à opérer dans ce secteur sont sous contrôle de l'administration de l'emploi, un contrôle et une vigilance particulière sont nécessaires pour contrer les pratiques illégales en la matière.

La lenteur des procédures judiciaires concernant les recours introduits par l'administration à l'encontre des recruteurs peu scrupuleux, procédures intervenant à la suite de plaintes présentées par les victimes, et l'inexistence de feedback pour l'administration concernant le suivi de ces plaintes, constituent un obstacle à ce contrôle, et peut décourager les victimes, naturellement réticentes à le faire, à porter plainte et à dénoncer ces pratiques.

Le contrôle systématique des recruteurs intervenants en dehors du cadre légal, impliquent des moyens humains et logistiques, qui pourraient manquer à une administration qui n'était pas initialement dédiée à ce contrôle.

-Au stade de l'emploi à l'étranger, plusieurs entraves limitent le rôle des attachés sociaux de l'OTE dans l'appui et l'assistance des travailleurs tunisiens : Le caractère ponctuel de l'intervention, la réticence voire la méfiance des émigrés à y recourir ainsi que le manque de formation spécifiques pour les attachés sociaux en ce qui concerne les droits des travailleurs dans le pays d'emploi, et surtout l'inexistence de moyens d'intervention, font que cette intervention reste aléatoire et le plus souvent tributaire des capacités personnelles de l'attaché social lui-même.

- Les accords conclus par la Tunisie avec l'Union Européenne et les accords bilatéraux avec les Etats européens en matière de gestion de la migration, affichent peu d'intérêt pour les travailleurs les plus vulnérables, dont la situation des droits est la plus précaire justement, à

savoir les émigrés irréguliers. La question de la régularisation de certains de ces travailleurs, qui seraient semble-t-il, négociée dans le cadre des commissions mixtes, entre les deux Etats, reste absente des accords.

- Pour les émigrés de retour en Tunisie, les cas de retour forcé des tunisiens émigrés en situation irrégulière rencontrent plusieurs difficultés d'intégration socio-économique, en l'absence de dispositifs spécifiques prévus pour permettre une telle réinsertion. Les dispositifs de soutien prévus pour les cas de retour volontaire de travailleurs irréguliers reste limité, aux accords français et suisse et procède par une action individuelle qui devrait être consolidé dans le cadre d'une approche globale en matière de réinsertion des émigrés de retour.

### *La protection des travailleurs étrangers immigrés en Tunisie*

La vulnérabilité du travailleur migrant est largement favorisée par la réglementation du travail des étrangers en Tunisie. Ceci du fait du caractère nécessairement déterminé de la durée du contrat, l'impossibilité pour le travailleur de changer d'employeur en cours de contrat, et le lien entre la relation de travail et le titre de séjour. L'égalité du traitement entre travailleurs nationaux et étrangers est certes prévue dans la réglementation du travail, dans la pratique néanmoins, plusieurs discriminations existent et la possibilité de recours reste, dans la pratique, très limitée.

La réglementation du travail des étrangers en Tunisie, restreint à l'extrême l'accès au marché du travail pour la main d'œuvre étrangère. Une restriction complètement indifférente à l'existence d'une offre d'emploi sur le marché du travail tunisien pour cette main d'œuvre, probablement à cause d'une pénurie de la main d'œuvre dans certains secteurs (bâtiment, boulangerie, travail domestiques), et certainement du fait qu'il s'agit d'une main d'œuvre « profitable », moins « coûteuse », pour l'employeur.

Cette offre d'emploi, ne donne pas accès au séjour légal en Tunisie, du fait du lien entre autorisation de séjour et autorisation du travail par l'administration de l'emploi avec des conditions très restrictives, ce qui ouvre largement la porte à l'illégalité du travail et forcément à l'illégalité du séjour.

Le non application des conventions d'établissement, et la fermeture excessive du marché du travail fait que l'emploi d'une large partie de travailleurs étrangers est caractérisé par l'irrégularité, irrégularité qui implique dans la réglementation tunisienne, la non reconnaissance de droits. La vulnérabilité des travailleurs migrants est particulièrement renforcée par les mesures répressives à leur égard, incriminant le séjour irrégulier, et sanctionnant le travailleur en cas de constat de l'irrégularité de son travail.

La procédure d'éloignement à l'égard de ces travailleurs est prévue d'une manière très laconique, sans garanties pour le migrant, et sans prévoir de possibilités de recours. Ce qui aboutit dans la pratique à une mise en œuvre arbitraire de la procédure.

Cette situation est à l'origine de plusieurs abus de droits et d'exploitation de ces travailleurs. L'incrimination du séjour et du travail irrégulier, rend tout recours pour violation des droits

complètement impossible. Dans la pratique des violations quasi systématiques des droits de ces travailleurs, à l'emploi, mais aussi concernant leurs droits individuels fondamentaux, sont relevées dans l'impunité totale, faute de recours effectif possible. La situation des femmes migrantes et les migrants en situation irrégulière présente une précarité encore plus caractérisée, et mérite une protection spécifiques notamment à l'égard de la violence sexuelle dont elles sont souvent victimes.

## **4.2. Recommandations en vue d'une protection effective des travailleurs migrants**

### **La protection des tunisiens travailleurs émigrés**

**Recommandation n°1 :** Intégrer l'objectif de protection des travailleurs dans la politique et les stratégies de l'emploi : la priorité ne devant pas être le placement à l'étranger quelles que soient les conditions mais plutôt le placement dans des conditions dignes avec des emplois décents.

#### **Mesures de mise en œuvre**

- Au niveau des structures publiques de l'emploi, la prospection des opportunités du travail doit prendre en considération la prévention du risque d'exposer le travailleur à des conditions de vie et de travail abusives. Ceci implique que:
  - Les structures de placement public devraient avoir un suivi de la situation des droits des travailleurs tunisiens placés à l'étranger, par la coordination et l'échange d'informations avec les attachés sociaux de l'OTE. Un système d'échange d'informations relatives à la situation des droits des travailleurs placés à l'étranger entre l'administration de l'emploi, l'ANETI, l'OTE et les représentations diplomatiques devrait être établi, sous la coordination de l'observatoire national de la migration. Ce système devrait permettre une information précise et complète sur les droits des travailleurs dans les différents Etats de destination qui constituerait un outil d'orientation dans la prospection des opportunités de travail, et dans le contrôle de l'activité de recrutement des tunisiens à l'étranger.
- Renforcer le rôle du conseiller référent « placement à l'international » dans l'information du candidat à l'émigration relativement aux conditions réelles de vie dans le pays de destination, la situation des droits et libertés pour les étrangers, ainsi que sur les conditions de travail dans ce pays. Une formation spécifique, un renforcement des compétences dans ce sens, doivent être prévus au profit des conseillers d'emploi à l'étranger.

- Le site web de l'ANETI pourrait également assurer, en plus du rapprochement de l'offre et de la demande dans la rubrique « Emploi international », un service d'information sur les différents Etats de destination, et sur les offres publiées.
- Elaborer des guides pré-départ pour les principaux pays de destination.
- Renforcer les capacités des agences publiques de placement, ANETI et ATCT, pour une meilleure information et appui des candidats à l'émigration.
  
- Renforcer le contrôle sur l'activité de recrutement à l'étranger.
  - Par le contrôle systématique des offres publiées par les agences privées et leur action de placement.
  - Par l'encouragement des agences privées à s'organiser en associations professionnelles, et à développer un code de bonne conduite, afin de promouvoir un processus d'auto réglementation.
  - La responsabilité des agences privées de placement dans le cas des violations graves des droits des travailleurs et des travailleuses migrantes, doit être spécifiquement définie. Une présomption de responsabilité devrait être établie dans le cas de violations particulièrement graves, qui seraient constitutives de traite de personnes.  
Des sanctions pénales spécifiques et dissuasives devraient être prévues à l'encontre de ces agences. La réglementation des agences privées de placement à l'étranger devrait être reprise par une loi organique (portant modification des dispositions du code de travail) et prévoir ces sanctions spécifiques.
  - L'administration de l'emploi, en tant que contrôleur de l'activité de recrutement, doit être associée à la procédure judiciaire dans toutes ses étapes, la décision juridictionnelle doit lui être notifiée et des délais raisonnables pour l'instruction des plaintes doivent être prévus.
  - La liste des agences ayant fait l'objet de condamnation doit être publiée par l'administration de l'emploi.
  - Des campagnes de sensibilisation devraient être menées afin de prévenir contre les risques de recrutement abusif, avec une large diffusion. Les campagnes de sensibilisation devraient cependant, être gérées avec précaution pour ne pas risquer de heurter le pays d'accueil et /ou porter préjudice aux tunisiens qui y sont.
  - Une procédure de visa des contrats de travail des personnes ayant des visas de travail dans les pays du golfe devrait être instituée. Ce visa est octroyé à la suite du contrôle du sérieux de l'offre de l'emploi et du respect des droits essentiels du travailleur, dans le contrat du travail. Ce contrôle devrait être facilité par la coordination avec les représentations diplomatiques dans les pays d'emploi. Il suppose une coordination rapide et efficace pour ne pas léser le candidat à l'émigration.

**Recommandation n°2 :** Renforcer la protection du travailleur tunisien dans les pays de destination par l'action et l'assistance des structures établies dans l'Etat d'emploi.

**Mesures de mise en œuvre**

- Repenser le rôle de l'attaché social en tant que structure d'aide et d'assistance sociale du travailleur émigré. Pour ce faire, il faut une réforme de cette structure pour renforcer ses moyens et mieux définir son action.
  - Renforcer les capacités de l'OTE et accentuer l'effort de formation : une formation doit être dispensée aux attachés sociaux concernant la protection des travailleurs et la réglementation de l'Etat d'accueil. L'attaché qui recevrait une formation en droit du travail et qui est sensibilisé à cette thématique serait plus à même de détecter et de reconnaître des situations où la protection des droits des travailleurs est en risque. Il pourrait alors adopter des techniques d'écoute et de conseil adaptées et pourrait relayer l'information sur la situation des droits des travailleurs migrants dans les pays d'accueil à l'OTE et aux ministères.
  - La mise en place d'un fonds social, pour l'aide et l'assistance d'urgence aux travailleurs émigrés qui en ont besoin.
  - Prévoir un service de conseil juridique pour assister les travailleurs à défendre leurs droits, notamment ceux en situation irrégulière.
  
- La coordination et la collaboration entre les attachés sociaux, les services consulaires et les associations des tunisiens à l'étranger, en vue de relayer l'information et de coordonner l'assistance aux émigrés, ainsi que pour rétablir le lien et la confiance des émigrés dans les structures étatiques.
  
- Des rapports de synthèse dressant l'état des droits des travailleurs par pays et par catégorie de travailleurs devraient être établis, à partir des rapports des attachés sociaux et leur suivi des cas d'intervention. Ils devraient être communiqués aux différents intervenants concernés par la protection des émigrés. Ces rapports devraient contribuer à établir les données sur la situation de la protection des travailleurs, et pour les négociations en la matière.
  
- Importance du rôle des syndicats pour la protection des travailleurs migrants, et l'efficacité de leur action, renforcée par le réseautage avec les syndicats dans les pays de destination.

**Recommandation n°3 :** Intégrer la protection des travailleurs les plus vulnérables dans la négociation des accords et l'actualisation des conventions bilatérales en matière de sécurité sociale :

#### **Mesures de mise en œuvre**

- Ratifier les conventions de l'OIT (n°97) et la convention de l'OIT (n°143) sur les travailleurs migrants ainsi que la convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et les membres de leur famille, des Nations unies(1990)

- Actualiser et renégocier les premières conventions conclues en matière de sécurité sociale avec l'Italie, l'Allemagne et la Belgique.
- Négocier des facilités en matière de droit au regroupement familial, et la levée des obstacles administratifs à l'exercice de ce droit au profit des émigrés.
  
- Négocier dans le cadre des relations avec l'UE et dans les rapports bilatéraux avec les Etats européens d'emploi une meilleure protection des travailleurs émigrés les plus vulnérables, à savoir les travailleurs irréguliers. Les accords de gestion concertée de migration et tout accord lié à la réadmission des émigrés devraient contenir des garanties de protection des droits fondamentaux du travailleur ainsi que la garantie de ses droits découlant de tout travail antérieur en cas de retour forcé.
  
- Coopérer avec les Etats d'emploi pour une approche plus globale de soutien et d'accompagnement des émigrés de retour, les plus vulnérables. Le soutien au retour doit viser à rattacher l'émigré de retour au pays d'origine à travers une réinsertion solide et pérenne. Ceci pourrait passer par un programme de formation professionnelle dans le pays d'emploi, et qui pourrait continuer après le retour, formation qui soit, le plus possible, adapté au profil de l'émigré, à ses capacités.
  
- Les émigrés de retour forcé devraient également bénéficier d'un soutien pour la réinsertion socio-économique, par la formation et le renforcement de leur capacité professionnelle et l'aide à la création de micro projets. Le dispositif en place de financement des micro projets, la Banque Tunisienne de Solidarité-BTS-, devrait être adapté pour intégrer les cas de retour, avec de plus grandes facilités.
  
- La conclusion d'accords avec les Etats arabes, devrait être l'occasion non seulement d'ouvrir des opportunités d'emploi dans ces pays mais aussi de négocier une protection spécifique des droits essentiels des travailleurs, notamment en l'absence de cette protection dans les législations internes de ces Etats d'emploi. Certes la Tunisie n'est pas forcément dans un rapport de force favorable à cet égard, il faudrait, néanmoins, mobiliser des efforts de coopération régionale, au niveau de l'organisation arabe du travail afin de permettre et d'aboutir à une telle négociation.

## **-La protection des travailleurs immigrants en Tunisie**

### **Objectif général au niveau des politiques publiques :**

La protection des droits des travailleurs migrants devrait être appréhendée au niveau des politiques publiques d'emploi et de migration, et dans la pratique de l'administration, non pas comme une contrainte mais comme un paramètre nécessaire et stratégique.

Il est désormais établi qu'une politique de migration de main d'œuvre efficace doit nécessairement comprendre une politique de protection des travailleurs migrants.

L'approche essentiellement répressive et restrictive pour les migrants, au niveau de la politique de l'emploi et du travail aboutit de fait à développer l'aspect irrégulier et informel

du travail des migrants. En revanche, la garantie effective d'un standard minimum de droits au profit de tous les travailleurs migrants, en réduisant les possibilités d'exploitation par l'employeur, rend cette catégorie de travailleurs moins « attractive » pour celui-ci, et donc, peu concurrentielle sur le marché de travail local.

La garantie des droits fondamentaux de l'homme pour tous les travailleurs migrants devrait participer d'une politique générale de non discrimination et de respect des droits et de la dignité pour tout individu se trouvant sur le territoire tunisien, indissociable du processus de transition démocratique. Ceci implique donc une intervention au niveau de la réglementation relative au travail et à la migration, aux conditions d'étrangers, ainsi qu'au niveau des pratiques administratives, qui doit prendre en considération cette protection, et au niveau des structures éducatives, culturelles et des OSC, pour travailler à instaurer une culture de non discrimination et du respect des droits et de la dignité de l'homme.

**Recommandation n°4 :** Réduire la précarité du statut légal du travailleur migrant par la révision du dispositif réglementaire relatif au séjour des migrants en Tunisie :

- Une révision de la loi relative à la condition des étrangers permettant des voies de recours en cas de refus ou de retrait de la carte de séjour. Le pouvoir discrétionnaire reconnu à l'administration en la matière n'empêche pas la nécessité d'un contrôle minimum de la part de la juridiction administrative (celui-ci a été établi par cette juridiction chaque fois que le texte législatif reconnaît un tel pouvoir à l'administration). Pour permettre effectivement ce recours, la réglementation d'octroi du séjour et de son retrait doit prévoir des délais raisonnables pour ce faire (prévoir des délais de 8 jours en cas de retrait ou laisser ce délai à la discrétion de l'administration dans le cas du refus d'octroi de visa de séjour, rend ce recours pratiquement impossible).
- La loi doit également prévoir la dissociation entre le titre de séjour et la relation de travail ou de mariage qui y a donné lieu. Le lien ne doit pas être établi entre la régularité du titre de séjour pour le résident permanent (séjour ordinaire) et la raison de son octroi. Ainsi, le droit de séjour ne devrait pas être retiré en cas de fin de la relation de mariage, décès du conjoint, fin de la relation de travail, ni en cas d'incapacité de travail intervenant après l'octroi du droit du séjour. Pour le séjour temporaire, le titre de séjour ne doit pas être lié pour sa durée à la relation de travail et il ne doit pas prendre fin avec la fin de la relation du travail. Il devrait persister au moins pour la durée du contrat de travail qui y a donné lieu.
- Abolir la discrimination homme-femme en matière d'octroi du séjour au conjoint. Ce séjour doit être reconnu d'une façon égale, de plein droit aussi bien pour la femme d'un tunisien que pour le mari étranger de la femme tunisienne.
- La reconnaissance du droit au regroupement familial doit être prévu pour les travailleurs migrants et pas seulement pour les tunisiens.

- Prévoir des délais raisonnables dans la détermination de la durée de validité du titre de séjour pour les étudiants étrangers ayant terminé leurs études et obtenu leurs diplômes pour la recherche d'emploi en Tunisie.
- Prévoir et observer des délais raisonnables pour le traitement des demandes d'octroi et de renouvellement du titre de séjour.
- Supprimer l'exigence de paiement de pénalités pour séjour irrégulier, pour quitter le territoire tunisien. L'étranger doit pouvoir exercer son droit de quitter le pays, sans autres conditions.

**Recommandation n°5 :** Le séjour irrégulier et la migration irrégulière ne doit pas être incriminés.

Le fait d'incriminer le migrant irrégulier participe d'une attitude de stigmatisation et d'exclusion aboutissant, de fait et de droit d'ailleurs, à nier toute protection au travailleur migrant irrégulier.

La révision des dispositions réprimant et sanctionnant par des peines de prison l'entrée, le séjour et le travail irrégulier est la condition sine qua non d'une protection effective du migrant dans cette situation. Les sanctions administratives ne peuvent en aucun cas être doublées de sanctions pénales. Ne doit pas être également incriminée, pour les mêmes considérations, l'aide donnée au migrant irrégulier, et surtout il faut abolir l'obligation de délation notamment pour les personnes tenues au secret professionnel.

**Recommandation n°6 :** Prévoir une réglementation précise de la procédure d'expulsion et de refoulement. Celle ci devrait :

- Préciser des garanties pour le migrant : (i) limiter le pouvoir discrétionnaire de l'administration concernant la décision d'éloignement, (ii) permettre un recours effectif à l'intéressé et (iii) permettre, le cas échéant, au travailleur migrant le recouvrement des droits dus au titre de travail précédent.
- Une réglementation précise de la procédure de détention administrative doit être prévue, pour limiter le caractère arbitraire de cette mesure,
  - Garantir la transparence et la non discrimination dans le recours à cette procédure,
  - Préciser les délais de détention et garantir le respect des droits fondamentaux de l'homme, notamment par le droit de recours et l'interdiction de tout traitement inhumain ou dégradant lors de la détention,
- Mettre en place un cadre juridique pour les réfugiés et les demandeurs d'asile, qui définit leur statut juridique, et leur garantir la protection en matière de séjour, de travail, et du respect des droits fondamentaux conformément aux engagements internationaux de la Tunisie en matière de droit de l'homme.

**Recommandation n°7 :** Une révision de la réglementation des conditions de travail des étrangers devrait intervenir afin d'harmoniser cette réglementation avec celle relative à la migration et avec les engagements internationaux de la Tunisie, en vue d'une meilleure protection des droits de tous les travailleurs migrants.

- Une réforme des dispositions relatives à l'emploi des étrangers doit intervenir. Le droit au travail doit être reconnu aux personnes bénéficiant du séjour de plein droit en Tunisie et aux personnes reconnues comme réfugiées. La reconnaissance du droit de séjour au profit du conjoint dans le cadre du regroupement familial, doit s'accompagner de la reconnaissance du droit au travail à son profit.
- La réglementation du travail des étrangers devrait prévoir la possibilité, notamment pour les résidents de se stabiliser au travail, par la conclusion de contrats à durée indéterminée. L'étranger admis à travailler en Tunisie doit bénéficier des mêmes règles, concernant le contrat de travail, que les tunisiens.
- Les conditions d'admission à l'emploi des étrangers devraient prendre en considération, l'offre réellement disponible sur le marché du travail, et l'évolution de celui-ci. Les conditions d'admission des étrangers à l'emploi est certes une prérogative souveraine, néanmoins, en disposer d'une manière à fermer tout accès au marché du travail pour la main d'œuvre étrangère peu ou non qualifiée, sans prendre en considération l'évolution de ce marché, aboutit dans les faits au développement de l'emploi irrégulier des travailleurs migrants. Ainsi, l'ouverture de l'enseignement, notamment public, aux étudiants étrangers boursiers d'Etats dans le cadre de la coopération devrait s'accompagner d'une certaine ouverture de l'accès au marché du travail, pour les étudiants, dans le besoin de travailler. Cet accès devrait également être permis pour les étudiants détenteurs de diplômes en Tunisie.
- Des études devraient être menées d'une façon périodique afin de déterminer les besoins du marché du travail. Les conditions d'admission au travail pour les étrangers doit prendre en considération l'intérêt national de protection de la main d'œuvre nationale mais sans favoriser l'emploi irrégulier, par la protection effective du travailleur étranger.

**Recommandation n°8 :** Prévoir des garanties effectives pour le principe de l'égalité de traitement entre travailleurs migrants réguliers et travailleurs tunisiens. La garantie effective implique, en plus de la stipulation du droit, d'édicter une sanction spécifique pour le non respect de ce principe et un mécanisme de recours effectif, avec une protection du travailleur contre l'intimidation et les représailles, le cas échéant.

**Recommandation n°9 :** La garantie du respect des règles relatives aux conditions du travail, salaire régulier, égalitaire, heures de travail, de repos, sécurité, santé au travail, pour tous les travailleurs migrants indépendamment de leur statut. L'effectivité de cette garantie implique :

- La révision de la réglementation relative à la sanction du travailleur irrégulier. La répression devant viser l'employeur responsable du non respect des règles du droit de travail, à l'égard du travailleur migrant, avec des sanctions plus dissuasives et l'inspection du travail doit veiller à ce respect.
- L'égalité de traitement en matière de droits découlant de l'emploi antérieur, doit être expressément prévue pour les travailleurs irréguliers, pour mettre fin aux différences d'interprétation de la jurisprudence en la matière.

**Recommandation n°10 :** Mettre en place un cadre juridique pour la protection des travailleuses migrantes :

- Une loi spécifique doit être prévue pour la protection des femmes migrantes contre toute forme de violence, notamment les violences sexuelles, et l'harcèlement. Le dispositif général prévu par le code pénal concernant la répression de l'harcèlement sexuel est insuffisant étant très difficile à mettre en œuvre. Un recours effectif doit être facilité en vue de cette protection.
- Prévoir un contrat de travail spécifiquement pour les travailleuses domestiques migrantes, de sorte à ce que toute personne employant une femme migrante en tant que travailleuse domestique soit tenue d'établir un contrat garantissant ces droits essentiels, en matière de salaire, heure de travail, jours de repos, droits aux soins médicaux.
- La confiscation des papiers, la limitation de la liberté de circuler, la limitation de la liberté de disposer de son salaire devraient être formellement interdits et doivent être sévèrement sanctionnés.
- L'inspection de travail doit être en mesure de contrôler le respect des conditions de travail de ces travailleuses domestiques. Un mécanisme particulier devrait être mis en place pour permettre des inspections en ces lieux de travail.

**Recommandation n°11 :** Renforcer le rôle de l'inspection du travail dans le contrôle de l'application effective des droits minimums de travail pour tous les travailleurs.

Etendre le champ d'intervention de l'inspection du travail pour tous les travailleurs.

- Le rôle de l'inspection du travail doit être clairement identifié comme un protecteur de tous les travailleurs il doit être bien dissocié du contrôle de l'émigration. Le contrôle de l'inspecteur vise le respect des normes du travail et non l'identification des travailleurs irréguliers. La confusion des deux actions aboutit à renforcer la vulnérabilité de ces travailleurs et rend sans effet, à leur égard, la reconnaissance du droit du travail.
- Identification des secteurs où sont employés les travailleurs migrants et recueillir des données sur le respect des droits de ces travailleurs en vue d'interventions ciblées de manière à ce que des inspections spécifiques dans les lieux et les secteurs de concentration des travailleurs migrants doivent être prévues.

- Le constat de violations des droits des travailleurs devrait ouvrir droit à indemnisation à la charge de l'employeur

**Recommandation n°12 :** Promouvoir l'exercice du droit syndical par les travailleurs migrants.

Au niveau du syndicat, des sessions de formation sur la protection des droits des travailleurs migrants doivent être organisées afin de sensibiliser à l'importance de défendre les droits des travailleurs migrants, et de les encourager à l'adhésion syndicale. Par ailleurs, des problèmes de protection des travailleurs migrants devraient être intégrés dans le dialogue social.

L'exercice du droit syndical, pour être effectif, nécessite un climat de confiance et de sécurité qui doit être établi pour le travailleur migrant, de sorte à ce qu'il soit assuré d'être protégé contre toutes représailles à l'égard de son activité syndicale. Ce qui ramène nécessairement à l'importance de la cohérence, l'intégration et la coordination des approches des différents aspects de la migration de main d'œuvre. L'effectivité de la protection dépend, en effet, dans une large mesure de la coordination et l'harmonisation de ces différents aspects.

**Recommandation n°13 :** Mettre en place une politique de lutte contre la discrimination visant à rendre effective dans la pratique la garantie des droits fondamentaux et des droits minimums du travail, pour tous les travailleurs migrants.

- Une veille et un suivi de la situation des droits des travailleurs migrants doivent être mis en place avec des études sur le terrain pour établir des informations précises. Un service d'information et d'orientation des travailleurs migrants concernant leurs droits et les possibilités de défense de ces droits doit être prévu.
- Une formation en matière de droits des travailleurs migrants et des droits de l'homme doit être dispensée pour tous les agents concernés par les migrants.
- Prévoir la possibilité de saisine de l'instance des droits de l'homme, par les travailleurs migrants et les associations pour des plaintes relatives à la violation du principe de non discrimination.
- Tout acte, tout comportement à caractère raciste et xénophobe doit être formellement interdit et sanctionné. Cette interdiction doit être accompagnée de la mise en place de mesures de sensibilisation, d'éducation relative à la condamnation de la discrimination raciale, et à la prise de conscience des dimensions de cette discrimination. Ce travail doit mobiliser les efforts des structures de l'enseignement, de la culture, des partenaires sociaux, des OSC et des médias.