

L'ACCÈS AU TRAVAIL DES MIGRANTS EN TUNISIE

DU CADRE JURIDIQUE
À LA PRATIQUE

L'ESSENTIEL

MAI 2020



L'ACCÈS AU TRAVAIL DES MIGRANTS EN TUNISIE

DU CADRE JURIDIQUE
À LA PRATIQUE

MAI 2020



Ce livret est publié par **Terre d'Asile Tunisie** dans le cadre de son projet de « **Plateformes d'assistance aux migrants dans le Grand Tunis et dans la région de Sfax** » (PMGTS 3) soutenu par **la Coopération Suisse**.

Les opinions exprimées dans cette publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de la Coopération Suisse.

RÉDIGÉ PAR :

Balkis Essid et Elisa Claessens

SOUS LA SUPERVISION DE :

Michela Castiello d'Antonio

Sherifa Riahi

Hélène Soupios David (France terre d'asile)



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
1. MIGRATION ET TRAVAIL EN TUNISIE : ÉLÉMENTS DE CONTEXTE	5
2. MIGRATION ET TRAVAIL : CADRE JURIDIQUE INTERNATIONAL	8
3. APPROCHE NATIONALE EN MATIÈRE D'EMPLOI DES ÉTRANGERS	11
4. LE TRAVAIL SALARIÉ : QUI PEUT Y ACCÉDER ET COMMENT ?	12
5. PROTECTION ET DROITS SOCIAUX DU TRAVAILLEUR MIGRANT	21
6. LE TRAVAIL DES DEMANDEURS D'ASILE ET DES RÉFUGIÉS	24
7. ENTREPRENEURS ET INVESTISSEURS MIGRANTS	25
8. ÉTUDIANTS ÉTRANGERS : DES STAGES AUX « PETITS BOULOTS »	27
9. RECOURS AU TRAVAIL INFORMEL : EXPLOITATION ET TRAITE DES PERSONNES	28
10. FAIRE VALOIR SES DROITS EN TANT QUE TRAVAILLEUR MIGRANT	34
CONCLUSION	36
ANNEXE	37
BIBLIOGRAPHIE	39

INTRODUCTION

Le monde du travail est aujourd'hui plus globalisé que jamais. Une pénurie de main-d'œuvre dans un pays ou une région du monde peut être comblée par des travailleurs venus de l'autre côté de la planète. L'accès au travail et l'exercice de celui-ci dans des conditions décentes est une question centrale de droit pour chaque pays concerné par la migration de main d'œuvre, aussi bien que pour chaque migrant qui subvient lui-même à ses besoins.

Dans le travail quotidien de Terre d'Asile Tunisie, à travers notre assistance juridique et sociale et nos actions en partenariat avec des associations de migrants notamment, nous mesurons à quel point les conditions d'accès à l'emploi déterminent les aspects de la vie des migrants : leurs conditions de vie économiques, sociales, juridiques mais aussi physiques et psychologiques. Nous témoignons également des vulnérabilités et de la précarité engendrées par le manque

d'accès au travail formel et par les abus auxquels sont exposés les travailleurs informels et irréguliers.

Nous remarquons également le manque d'accès à l'information sur les conditions d'emploi et les droits des travailleurs migrants, et ce, aussi bien au niveau des migrants que des associations, acteurs publics ou employeurs concernés par cette question.

Le livret propose donc de faire un état des lieux de l'accès au travail des étrangers en Tunisie : qui y a accès et comment, selon la loi tunisienne et au regard de quelles normes internationales ? Quelle est la procédure pour y arriver ? Et au-delà du cadre juridique, quels sont les défis de l'accès au travail, et les conséquences des difficultés d'accès au marché formel ?

1. MIGRATION ET TRAVAIL EN TUNISIE : ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

La Tunisie, longtemps considérée comme un pays de départ, devient progressivement un pays d'accueil et de transit. Ces mouvements humains sont favorisés par sa position géographique au bord de la Méditerranée et aux portes de l'Europe ainsi que sa proximité avec la Libye et l'Algérie, mais également par son attractivité auprès de nombreux pays subsahariens notamment grâce aux opportunités économiques et d'études qu'elle représente.

Plusieurs facteurs ont contribué à l'augmentation récente de l'immigration de travail en Tunisie, notamment en provenance des pays subsahariens. On peut noter tout d'abord le transfert du siège de la Banque africaine de développement à Tunis entre 2003 et 2014. Ensuite, la suppression de l'obligation de visa d'entrée sur le territoire tunisien pour les ressortissants de plusieurs pays subsahariens¹ a favorisé les mouvements humains de

ces pays vers la Tunisie, pour le travail mais aussi les études : la récente multiplication de l'offre éducative privée et publique attire de plus en plus d'étudiants étrangers, subsahariens avant tout. Enfin, la crise en Libye depuis 2011 a poussé de nombreux Libyens mais aussi migrants qui travaillaient ou transitaient par la Libye, à chercher refuge et subsistance économique en Tunisie.

Sans toutefois disposer de données chiffrées représentatives², les organisations et associations actives dans le domaine migratoire telles que Terre d'Asile Tunisie constatent une augmentation du nombre de migrants en Tunisie (quelle que soit la durée de leur présence), une diversification de leur profil (en termes de nationalité, de statut juridique, de genre) et des raisons de leur présence en Tunisie³.

1. La liste des pays dont les ressortissants sont exemptés de visa d'entrée est disponible sur ce site : https://www.aeroportdetunis.com/visa_tunisie.php

2. L'Organisation internationale pour les migrations (OIM) estimait en 2018 le nombre de migrants à environ 75 000 personnes.

3. Voir notamment les rapports annuels de la Permanence d'accueil de Terre d'Asile Tunisie <https://maison-migrations.tn>

PROFILS DES TRAVAILLEURS MIGRANTS EN TUNISIE

Les caractéristiques des travailleurs migrants employés de manière régulière sont connues grâce aux statistiques du Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi qui leur octroie l'autorisation de travail⁴. On compte environ 5500 travailleurs migrants autorisés à travailler chaque année. 40 % d'entre eux sont Européens, 31% sont issus du monde arabe, 14% sont asiatiques et 4% sont subsahariens. On peut les regrouper en 3 groupes selon le type de position et de secteur d'emploi :

- 51% occupent des professions hautement qualifiées (gérants, scientifiques, techniciens) au sein de bureaux d'étude, dans le secteur de l'informatique et autres services
- 41% sont des professionnels du tourisme et du sport
- 8% sont des ouvriers qualifiés (secteur de l'industrie) et non qualifiés (secteur des services).

Cependant, ces travailleurs formels représentent une partie seulement, voire une minorité des migrants travaillant en Tunisie. La plupart seraient en effet des travailleurs informels, une condition étroitement liée à l'irrégularité du séjour, sauf dans les cas des réfugiés et des étudiants. Les acteurs associatifs et organisationnels s'accordent sur une concentration des travailleurs migrants dans les secteurs de l'agriculture, du bâtiment, du travail domestique, dans certaines industries manufacturières dans les zones d'export ainsi que des services et du tourisme (OIT, 2019). Les villes côtières de Tunis, Sfax, Sousse et Médenine regroupent la plupart des travailleurs migrants.

UN CADRE JURIDIQUE FAVORISANT LE TRAVAIL INFORMEL

Malgré des avancées considérables notamment au niveau législatif, la réponse tunisienne face à l'accroissement des flux migratoires dans le contexte post-révolution reste insuffisante.

4. Données interprétées dans l'étude de Saïd Ben Sedrine (2018) « Défis à relever pour un accueil décent de la migration subsaharienne en Tunisie »

Le cadre juridique tunisien demeure incomplet et ne couvre pas toutes les problématiques rencontrées par les populations migrantes. L'accès aux droits les plus fondamentaux n'est pas toujours garanti, ce qui entraîne une situation de forte précarisation et de vulnérabilité des populations migrantes en Tunisie.

En effet, en Tunisie, l'accès au travail formel et donc aux conditions décentes qui en découlent sont mis à mal par plusieurs facteurs : des conditions d'accès à l'autorisation de travail extrêmement restrictives, une méconnaissance de ces conditions d'accès et des lois qui protègent les travailleurs, un statut de séjour souvent irrégulier résultant de l'étroitesse d'accès au travail formel, et des conditions de travail informel marqué par les abus, le manque de protection, et l'impossibilité de dénoncer ces abus en raison du statut de séjour irrégulier.

Nous détaillons ces différents aspects du travail des migrants dans les sections suivantes.



2. MIGRATION ET TRAVAIL : CADRE JURIDIQUE INTERNATIONAL

Le droit au travail et aux conditions décentes de travail, est un droit fondamental reconnu et encadré par de nombreux textes internationaux, en particulier par la Déclaration universelle des droits de l'Homme et les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT)⁵.

Dans un monde globalisé où les économies dépendent de plus en plus de la migration pour fonctionner, il est en effet primordial que les Etats s'accordent sur des normes internationales de protection des travailleurs. C'est pourquoi l'OIT, qui élabore les normes internationales en matière de travail à travers ses conventions et recommandations, s'intéresse à la condition de tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants. Ses instruments se complètent pour protéger les migrants réguliers et irréguliers.

Les principaux instruments de l'OIT sur les travailleurs migrants sont les conventions 97 et 143. Elles indiquent les moyens de gérer les flux migratoires et d'assurer une protection adéquate à cette catégorie vulnérable de travailleurs (elles sont détaillées ci-après).

Cependant, aucune de ces deux conventions n'a obtenu un grand nombre de ratifications : seuls 49 pays ont ratifié la première, et 23 pays ont ratifié la deuxième. La Tunisie fait partie des pays qui n'ont pas ratifié ces deux conventions.

5. L'OIT est l'agence des Nations unies qui élabore les instruments juridiques définissant les principes et les normes minimaux au travail. Ce sont les mandants de l'OIT (gouvernements, employeurs et travailleurs) qui élaborent les instruments juridiques. Les conventions sont des traités internationaux juridiquement contraignants, pouvant être ratifiées par les États Membres, et les recommandations servent de principes directeurs, sans caractère contraignant. Source : www.ilo.org

LES CONVENTIONS INTERNATIONALES RATIFIÉES PAR LA TUNISIE

La Tunisie a ratifié plusieurs instruments juridiques des Nations unies fondamentaux dans la défense des droits des migrants et du travail.

Citons notamment :

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 qui garantit le droit au travail et aux conditions équitables et satisfaisantes de travail, à la rémunération équitable et à la syndicalisation dans son article 23.
- Le Pacte international relatif aux droits sociaux, économiques et culturels. Ce traité adopté par les Nations unies en 1966 fait partie de la Charte universelle des droits de l'homme. Il engage les Etats à assurer l'accès aux droits économiques, sociaux et culturels, y compris le droit au travail et aux conditions de travail dignes. Il précise à cet égard la Déclaration universelle des droits de l'Homme dans ses articles 6 à 10.
- La Convention de 1951 et son protocole de 1967 relatif à la protection des réfugiés et des demandeurs d'asile, qui garantit l'accès au marché du travail

pour les réfugiés (articles 17 à 19). Cependant, aujourd'hui, aucun cadre juridique national ne garantit leurs droits (voir section 6).

- La Convention des Nations unies de 2003 contre la criminalité transnationale organisée, dite Convention de Palerme, et ses protocoles additionnels, qui criminalisent notamment la traite des personnes. La Tunisie a adopté une loi de lutte contre la traite des personnes⁶ qui est conforme aux standards internationaux.

La Tunisie a également ratifié 63 Conventions et un Protocole de l'OIT dont les huit conventions fondamentales⁷, relatifs à la protection des travailleurs y compris les travailleurs migrants. Celles-ci portent sur le travail forcé, la liberté syndicale et la protection du droit syndical, le droit d'organisation et de négociation collective, l'égalité des rémunérations, l'abolition du travail forcé et la discrimination dans l'emploi et la profession.

6. Loi organique n°61-2016 relative à la prévention et à la lutte contre la traite des personnes

7. Voir en annexe la liste des principales conventions ratifiées par la Tunisie

LES CONVENTIONS INTERNATIONALES NON RATIFIÉES PAR LA TUNISIE

La Tunisie n'a cependant pas ratifié les instruments pertinents de l'OIT relatifs à la migration.

Il s'agit d'abord de la Convention n°97 sur les travailleurs migrants (révisée) de 1949. Celle-ci recommande :

- Un service gratuit approprié chargé d'aider les travailleurs migrants et de leur fournir des informations exactes, de prendre des mesures contre la propagande trompeuse concernant l'émigration et l'immigration.
- Une protection médicale suffisante des travailleurs migrants et le transfert des gains et de l'épargne.
- Un traitement des travailleurs migrants égal à celui des nationaux en matière de conditions d'emploi, de liberté syndicale et de sécurité sociale.

Il s'agit ensuite de la convention n°143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) de 1975. Celle-ci recommande :

- Des mesures pour lutter contre l'émigration clandestine et l'emploi illégal.

- Le respect des droits fondamentaux de tous les travailleurs migrants, y compris irréguliers.
- En matière d'égalité de traitement entre travailleurs migrants et nationaux, la convention va plus loin que celle n°97 : Il faut garantir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, de sécurité sociale, de droits syndicaux et culturels, et de libertés individuelles et collectives, aux personnes qui, en tant que travailleurs migrants ou en tant que membres de la famille, se trouvant légalement sur le territoire de l'État l'ayant ratifiée.
- La facilitation du regroupement familial des travailleurs migrants.

La Tunisie n'a pas non plus ratifié la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille du 18 décembre 1990. À travers ce texte, l'Organisation des Nations unies vise à protéger les travailleurs migrants, en rappelant notamment les conventions de l'OIT n°97 et n°143 sur les travailleurs migrants.⁸

8. Voir en annexe la liste des principales conventions non ratifiées par la Tunisie

3. APPROCHE NATIONALE EN MATIÈRE D'EMPLOI DES ÉTRANGERS

La Tunisie adopte le principe de préférence nationale en matière d'accès à l'emploi. Elle accorde donc une priorité d'embauche, à qualification égale, aux travailleurs tunisiens par rapport aux étrangers. Cette approche protectionniste quant au marché du travail est reflétée dans la législation régissant l'accès au travail des étrangers qui est défavorable à l'emploi des étrangers (Nasraoui, 2017). En effet celui-ci est accessible à certaines catégories de travailleurs migrants seulement, sous des conditions restrictives, et pour une durée limitée. Ainsi, les migrants qui réussissent à s'insérer de manière durable sont une exception sur le marché de l'emploi formel.

La stratégie ou politique publique concernant l'immigration en Tunisie reflète également ce souhait de ne pas encourager la migration de main d'œuvre ou l'emploi des étrangers présents sur le territoire. La gestion de l'immigration est, jusqu'à pré-

sent, plutôt gérée par une approche sécuritaire (Geisser, 2019, Nasraoui, 2017). Cependant, le projet de Stratégie Nationale Migratoire, dont la dernière version date de 2017, a pour objectif d'encadrer la migration et de l'intégrer au développement du pays en faisant la promotion d'une migration « organisée, respectueuse et protectrice des droits des migrants ». Lorsque cette stratégie sera adoptée, une étape sera franchie dans l'ouverture vers une approche en faveur des droits humains, aussi bien que vers une valorisation du lien entre migration et développement.

4. LE TRAVAIL SALARIÉ : QUI PEUT Y ACCÉDER ET COMMENT ?

CONDITIONS D'ACCÈS AU TRAVAIL

Les conditions d'accès des migrants au travail en Tunisie sont réglementées par deux textes de loi principalement: la loi n° 68-7 du 8 mars 1968 relative à la condition des étrangers en Tunisie et le Code du travail, plus précisément ses articles 258 à 269.

En effet, l'article 8 de la loi relative à la condition des étrangers en Tunisie stipule qu' « il est interdit à tout étranger d'exercer une profession ou d'avoir une activité rémunérée en Tunisie s'il n'est pas autorisé par le Secrétariat d'Etat compétent ». En l'occurrence, c'est le Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (MFPE) qui délivre ces autorisations.

L'article 258-2 du Code du travail explique quant à lui que pour exercer une activité professionnelle salariée, l'étranger doit être muni d'un contrat de travail et d'une carte de

séjour portant la mention « autorisé à exercer un travail salarié en Tunisie ». Plus précisément, pour travailler légalement en Tunisie, un étranger doit :

- Signer un contrat de travail avec son employeur
- Obtenir une autorisation de travail, c'est-à-dire obtenir un visa de la part du MFPE sur ce contrat de travail
- Alternativement, obtenir une attestation de non-soumission au visa du contrat de travail s'il fait partie des catégories de travailleurs concernés
- Ensuite, faire une demande de carte de séjour au titre du travail

Plusieurs conditions doivent être remplies pour remplir ces formalités, et plusieurs catégories de migrants font figure d'exceptions (notamment les demandeurs d'asile et réfugiés et les investisseurs) : nous les détaillons ci-après.

OBTENIR UNE AUTORISATION DE TRAVAIL

Pour obtenir une autorisation de travail, il faut soumettre un contrat de travail au Bureau de l'émigration et de la main d'œuvre étrangère du MFPE. Il s'agit d'un contrat-type élaboré par ce même ministère, obligatoirement sous forme écrite (contrairement au contrat des nationaux qui peut être consensuel) et qui contient notamment les droits et normes importantes en matière d'emploi : il s'agit d'une protection de base contre les abus et exploitation pour les employés qui ne connaissent pas forcément les conditions d'emploi en Tunisie (Ben Sedrine, 2018).

Cependant, selon les règles édictées par l'article 258-2 du Code du travail, ce contrat est également restrictif par rapport aux nationaux : il est à durée déterminée (une année) et à renouvellement limité (une année supplémentaire, sauf dérogation). Il doit également comporter certaines mentions

telles que le secteur d'activité et la région de travail : l'employeur ne peut donc ni modifier la nature de l'emploi décrit dans le contrat, ni modifier son lieu de travail (l'employé devra rester dans le même gouvernorat), et ce durant toute la durée du contrat.

De plus, l'autorisation est également exigée lors du renouvellement du contrat de travail.

Muni du contrat de travail, le travailleur migrant fera une demande d'autorisation de travail au MFPE, qui prend la forme d'un visa inscrit sur ce contrat, puis sur sa carte de séjour.

La procédure d'octroi de l'autorisation de travail est complexe et longue – elle peut prendre plusieurs mois. De plus, les textes législatifs ne précisent pas cette procédure d'octroi de l'autorisation de travail, ce qui confère un pouvoir discrétionnaire important à l'administration tunisienne (BIT, ONM et HCDH 2017).

En plus de cela, pour octroyer à un migrant l'autorisation de travail, les autorités compétentes doivent obligatoirement tenir compte de la régularité de résidence du migrant, mais également de la situation nationale de l'emploi : elles appliquent le principe de la préférence nationale.

Le ministère de la formation professionnelle et de l'emploi fournit le contrat-type de travail aux catégories suivantes (<http://www.emploi.gov.tn/>):

- Les étrangers à recruter pour inexistence d'homologue tunisien dans la spécialité demandée.
- Les titulaires de contrat de travail parmi les conjoints des Tunisiens.
- Les agents d'encadrement et de maîtrise de nationalité étrangère exerçant dans les sociétés éligibles aux dispositions de l'article 6 de la loi n° 2016-71 du 30 septembre 2016 portant loi de l'investissement.
- Les agents d'encadrement et de maîtrise de nationalité étrangère dans les domaines d'exploitation objet de l'article 75 paragraphes 1 et 2 du code minier.
- Les agents d'encadrement et de maîtrise de nationalité étrangère exerçant dans le domaine d'exploitation objet de l'article 62-2 du code des hydrocarbures.
- Les agents de nationalité étrangère détachés des entreprises mères ou dans le cadre

de projets de partenariat ou de coopération entre des sociétés tunisiennes et d'autres entreprises étrangères.

- Les agents de nationalité étrangère détachés auprès des succursales des entreprises mères titulaires de(s) marché(s) en Tunisie.
- Les agents de nationalité étrangère détachés auprès des succursales des entreprises mères qui participent dans le cadre de sous-traitance à l'exécution de(s) marché(s) en Tunisie.
- Les jeunes professionnels Français dans le cadre de l'accord franco-tunisien relatif aux échanges de jeunes professionnels.
- Les Jeunes Professionnels Suisses.
- Les jeunes Français détachés dans le cadre des Volontaires Internationaux aux entreprises.
- Les agents de nationalité étrangère exerçant dans le champ sportif et artistique.
- Les agents de nationalité étrangère exerçant dans les hôtels y compris les animateurs et les représentants des agences de voyages.
- Les cas sociaux : de mère tunisienne ou de père tunisien.
- Les associés et les actionnaires.

LE PRINCIPE DE LA PRÉFÉRENCE NATIONALE

La condition et limite principale à l'octroi de l'autorisation de travail est l'inexistence de compétence tunisienne pour réaliser le travail visé : il s'agit du principe de la préférence nationale.

L'article 258-2 du Code du travail précise en effet que « le recrutement d'étrangers ne peut être effectué lorsqu'il existe des compétences tunisiennes dans les spécialités concernées par le recrutement ».

Plus précisément, l'article 260 du Code prévoit un régime de contingentement de main d'œuvre étrangère et permet de délimiter, par des décrets, le pourcentage d'étrangers susceptibles d'être employés par territoire ou par branche d'activité.

Pour déterminer l'existence ou non d'un candidat tunisien au poste de travail en question, la demande d'autorisation est transmise à la direction régionale de l'emploi dont relève la société concernée, qui remet sa décision en fonction de l'analyse réalisée par les bureaux d'emploi de la région (OIT, 2019).

Dans la plupart des cas, il est difficile de prouver qu'aucun Tunisien ne peut occuper le poste à pourvoir,

en particulier dans pour les postes peu ou pas qualifiés, surtout dans un contexte de chômage élevé en Tunisie. Pour cette raison, de nombreux migrants se voient refuser l'autorisation de travail. Pourtant, les employeurs se plaignent de ne pas arriver à recruter localement pour ces emplois, y compris pour les postes peu ou pas qualifiés. Plusieurs raisons existent à cela : d'une part, la main d'œuvre tunisienne n'accepte pas forcément les conditions des postes à pourvoir. D'autre part, les qualifications des candidats locaux ne sont pas toujours à la hauteur des attentes des employeurs. Enfin, nombre de jeunes travailleurs tunisiens préfèrent attendre leur intégration dans un emploi stable de la fonction publique (Ben Sedrine, 2018).

EXCEPTIONS : MIGRANTS NON-SOUMIS AU VISA DU CONTRAT DE TRAVAIL

Un régime dérogatoire est institué à l'obligation de l'autorisation de travail, principalement pour favoriser l'investissement direct étranger (OIT, 2019). En fonction des conventions bilatérales signées par la Tunisie avec d'autres pays, certaines nationalités (comme les Marocains) sont également exemptées de cette formalité.

Il existe donc plusieurs catégories de personnes qui, en raison de leur nationalité ou de leur type d'emploi, ne requièrent pas d'autorisation de travail – la plupart étant lié à l'investissement ou l'entrepreneuriat. Le principe de la préférence nationale ne s'applique donc pas dans leur cas.

Tous les travailleurs listés dans l'encadré suivant reçoivent une « attestation de non-soumission au visa du contrat de travail » de la part du Ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi⁹.

Catégories de travailleurs migrants non-soumis au visa du contrat de travail :

- Les étrangers ayant la qualité d'**employeur** (gérant, cogérant ou directeur fondé de pouvoir pour les Sociétés à responsabilité limitée ; le Directeur Général ou le Président du Conseil de l'entreprise pour les Sociétés anonymes), conformément au Code du travail
- Les agents d'encadrement et de maîtrise de nationalité étrangère dans la limite de 4 agents des sociétés établies dans des **parcs d'activité économiques**, conformément à la loi n°1992-81 relative aux zones franches modifiée et complétée par la loi No.2001-76
- Les agents d'encadrement et de maîtrise de nationalité étrangère de toute **nouvelle société**, dans la limite de 30% du nombre total des cadres de l'entreprise, jusqu'à la fin de la 3^{ème} année d'existence de l'entreprise, et 10% à partir de

9. Pour plus de détails sur les pièces à fournir pour obtenir une attestation de non soumission au visa du contrat de travail, voir ici : <http://www.emploi.gov.tn/fr/131/emploi-des-etrangers-en-tunisie>

sa 4^{ème} année. Et dans tous les cas, l'entreprise peut recruter quatre cadres de nationalité étrangère. Ces dispositions sont décrites dans la Loi n° 2016-71 portant loi de l'investissement.

- Les agents d'encadrement et de maîtrise de nationalité étrangère dans le domaine des **mines et des hydrocarbures**, conformément au Code des mines et au Code des hydrocarbures
- Les cadres étrangers exerçant dans des **Associations et des Organisations non Gouvernementales** à but non lucratif.
- Les **coopérants techniques** affectés dans des projets ou programmes financés par des Etats ou des organismes étrangers en collaboration avec la Tunisie
- Les **ressortissants marocains** en vertu de la Convention d'établissement entre la Tunisie et le Maroc (loi n°66-35 du 3 mai 1966)

LA FONCTION PUBLIQUE ET LES PROFESSIONS LIBÉRALES

L'accès à la fonction publique est réservé aux nationaux. De façon exceptionnelle, le recrutement des étrangers peut se faire par voie contractuelle et pour une durée déterminée.

L'exercice des professions libérales est aussi réservé aux nationaux en principe. Néanmoins, les ressortissants étrangers peuvent être autorisés à exercer leur profession après un accord ministériel.

EXCEPTIONS EN VERTU DE CONVENTIONS BILATÉRALES ET MULTILATÉRALES

Les ressortissants maghrébins bénéficient de conditions de circulation, d'établissement et d'emploi privilégiées en Tunisie, en vertu de conventions multilatérales et bilatérales (ONM, BIT et HCDH, 2017). Les ressortissants marocains, algériens et libyens sont dispensés de la formalité de carte de séjour.

Concernant l'accès à l'emploi :

- Les ressortissants marocains sont tenus d'obtenir une « attestation de non soumission au visa du contrat de travail », mais sont dispensés d'autorisation de travail¹⁰.
- Les ressortissants algériens sont libres d'accéder à l'emploi en Tunisie, sans formalité d'aucune sorte¹¹.
- Les ressortissants libyens ont le droit à l'exercice d'une activité professionnelle dans les différents secteurs de l'activité économique, selon la Convention de 1974. Cependant l'exercice de ce droit n'est pas totalement libre, puisque la préférence nationale s'applique à leur égard.

La Tunisie a également signé des conventions avec certains pays européens, notamment celle signée avec la France en mars 1988. Celle-ci accorde plusieurs avantages aux ressortissants français, qui peuvent obtenir une carte de séjour valable pour une année renouvelable ; sur cette carte

il est mentionné la possibilité d'exercer un travail salarié. Les ressortissants français résidant plus que trois ans en Tunisie ont également droit à une carte de séjour valable pour 10 ans (ONM, BIT et HCDH, 2017).

LE PERMIS DE SÉJOUR AU TITRE DU TRAVAIL

La loi tunisienne établit un rapport étroit entre le séjour régulier et l'autorisation du travail puisque pour pouvoir occuper un emploi en Tunisie le migrant doit y résider d'une façon régulière, et sa carte de séjour doit porter la mention « Autorisé à exercer un travail salarié en Tunisie »¹².

La carte de séjour temporaire est délivrée pour une durée d'un an et doit être renouvelée à chaque signature d'un contrat de travail.

10. Convention d'établissement Maroc-Tunisie, signée à Tunis le 9 décembre 1964 et ratifiée par le décret royal n°208-66 du 3 juin 1966.

11. Convention d'établissement Tunisie-Algérie, signée à Tunis le 26 juillet 1963 et ratifiée par le décret n°63-450 du 14 Novembre 1963.

12. De manière plus large, la législation relative à l'emploi des étrangers ne peut pas être dissociée de celle relative à la condition des étrangers sur le sol tunisien en matière d'entrée, sortie, séjour. La loi n°68-7 du 28 mars 1968 sur la condition des étrangers en Tunisie prévoit des peines pour l'entrée, la sortie et le séjour irrégulier et condamne les personnes qui les facilitent.

Cette loi est complétée par la loi de 1975 relative aux passeports et aux documents de voyage, modifiée par la loi n°2004-6 du 3 février 2004 qui alourdit les peines en cas d'entrée, sortie ou séjour irrégulier. La Loi n° 2004-6 prévoit plus spécifiquement de lourdes peines en cas de facilitation de l'entrée ou de la sortie clandestine d'une personne du territoire tunisien.

La carte de séjour est délivrée par la Direction Générale de la Sûreté nationale du ministère de l'Intérieur. Ainsi, il s'agit d'une deuxième procédure pour le travailleur migrant auprès d'une autre administration, après celle concernant l'autorisation de travail. Comme expliqué dans cette étude du BIT, de l'ONM et du HCDH (2017), « *cette imbrication de deux titres différents à savoir le titre de séjour et le visa du travail est source de plusieurs problèmes qui rendent difficile l'accès des migrants au travail. Le visa du travail se trouve scindé entre deux supports (le contrat du travail et le titre de séjour), deux autorités (ministère de l'emploi et celle de l'intérieur) et deux procédures.* »

Si le travailleur migrant ne fait pas la demande de carte de séjour, ou si celle-ci lui est refusée, il devient irrégulier et accumule des pénalités à ce titre de 20 DT par semaine, plafonnés à 3000 DT. Il est également passible de refoulement du territoire national. Les conséquences de cette irrégularité sont détaillées dans la section 9.

Procédure d'obtention de la carte de séjour au titre du travail

La demande de carte de séjour s'effectue au commissariat le plus proche du lieu de résidence. Les documents à fournir sont les suivants :

- Contrat de travail
- Autorisation de travail
- Photocopie du passeport
- Contrat de location ou attestation d'hébergement
- 2 photos d'identité
- Une quittance de 75 dinars.
- Passé le délai de dépôt réglementaire, cette quittance se voit passer à 300DT

Pour plus de détails sur la procédure d'obtention d'une carte de séjour au titre du travail voir ici :

<http://emploi.gov.tn/>

SANCTIONS PRÉVUES EN CAS DE NON-RESPECT DES FORMALITÉS DU CONTRAT ET DE L'AUTORISATION DE TRAVAIL

La loi de 1968 sur la condition des étrangers en Tunisie et le Code du travail prévoient des sanctions en cas de non-respect des règles concernant l'emploi des migrants. Ces sanctions s'appliquent aussi bien aux employés qu'aux employeurs fautifs. Elles sont cependant déséquilibrées puisqu'elles sont plus sévères envers les employés que les employeurs.

En effet un travailleur migrant qui travaille sans contrat ni autorisation de travail, encourt les sanctions suivantes : une mise à pied, une sanction pécuniaire (amende), une peine d'emprisonnement et enfin le refoulement du territoire.

L'employeur est quant à lui passible de sanctions pécuniaires : il encourt une amende de 12 à 30 dinars par jour et par travailleur (article 265 du Code du travail).

5. PROTECTION ET DROITS SOCIAUX DU TRAVAILLEUR MIGRANT

Une fois l'étranger titulaire d'une carte de séjour portant la mention « autorisé à exercer un travail salarié en Tunisie », il jouit de certains droits qui découlent de son statut de travailleur migrant.

La réglementation en matière d'emploi en Tunisie est régie par le Code du travail dont l'article 263 garantit aux travailleurs migrants et nationaux les mêmes droits notamment en termes de :

- Rémunération
- Protection contre la discrimination, le travail forcé et le harcèlement
- Age minimum pour travailler
- Prévention contre les accidents de travail et les maladies professionnelles
- Formation professionnelle.

Le travailleur étranger est également soumis aux mêmes obligations que celles qui sont applicables au travailleur tunisien.

A noter cependant, que l'absence de sanctions spécifiques en cas de violation des dispositions de l'article 263 est un obstacle au contrôle de son application par l'inspecteur du travail (Ben Sedrine, 2018).

Mais le plus grand obstacle à l'accès aux droits sociaux et à la protection sociale réside dans le fait que la plupart des travailleurs migrants travaillent de manière informelle. Les droits et obligations décrits dans le Code du travail ne leur sont donc pas applicables. En effet, la protection sociale contre la maladie, les accidents de travail, l'invalidité ainsi que le bénéfice des droits sociaux (retraite, congés de maladie, salaire minimal légal) ne sont garantis qu'aux personnes exerçant un emploi déclaré.

Ainsi, la Tunisie respecte le principe d'égalité de traitement en matière d'accidents de travail et en matière de sécurité sociale en vertu des Conventions n°19¹³ et 118¹⁴ de l'OIT. Cependant, dans les faits, ces principes ne sont pas appliqués pour la majorité des travailleurs migrants dont le travail est informel.

Il est important de noter que l'absence d'accès à la sécurité sociale ne concerne pas uniquement les travailleurs migrants, mais aussi les Tunisiens. L'assurance-maladie obligatoire, qui couvre les travailleurs et leurs ayants droit, ne couvre que 68 % de la population tunisienne. Environ 8 % de la population serait en dehors de tout régime de sécurité sociale (statistiques de 2014 citées par Nasraoui, 2017).

TRAVAIL ET ACCÈS AUX SOINS DE SANTÉ

Les travailleurs migrants réguliers sont donc couverts, en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, par la CNAM (la Caisse Nationale d'Assurance Maladie)¹⁵. Pour bénéficier de ces prestations de soins, le travailleur doit être affilié et déclaré à l'un des régimes de sécurité sociale¹⁶, tel que la CNSS (Caisse Nationale de Sécurité Sociale)¹⁷.

Les travailleurs migrants irréguliers ne peuvent pas s'affilier à la CNSS. En cas d'accident ou de maladie, l'accès aux soins de santé¹⁸ sera donc à leur charge. Ils ne pourront bénéficier de la gratuité que pour les soins d'urgence¹⁹ (Médecins du Monde, 2016).

13. Convention n°19 sur l'égalité de traitement (accidents du travail)

14. Convention n°118 sur l'égalité de traitement des nationaux et des non-nationaux en matière de sécurité sociale

15. La CNAM est un régime d'assurance maladie qui garantit la prise en charge des frais des prestations de soins des assurés sociaux, y compris des leurs ayant droits, des secteurs public et privé.

16. Loi n°60-30 du 14 décembre 1960 relative à l'organisation des régimes de sécurité sociale

17. La CNSS s'occupe des cotisations et de la redistribution des pensions de retraite à ses affiliés qui travaillent dans le secteur privé agricole et non agricole.

18. L'art. 38 de la Constitution tunisienne de 2014 légifère en matière de droit à la santé universel. Il mentionne que «tout être humain a droit à la santé». Pourtant, dans sa deuxième partie, il garantit l'accès à la prévention et aux soins de santé aux citoyens seulement.

19. Art. 20 du Décret n° 98-409 du 18 février 1998, fixant les catégories des bénéficiaires des tarifs réduits de soins et d'hospitalisation dans les structures sanitaires publiques relevant du ministère de la santé publique ainsi que les modalités de leur prise en charge et les tarifs auxquels ils sont assujettis.

Les Tunisiens en situation de grande pauvreté peuvent bénéficier de la gratuité des soins dans les structures publiques, de même que les personnes vulnérables ou à revenus limités. La circulaire d'application du décret de 1998 fixant les catégories bénéficiant des régimes de gratuité des soins exige la nationalité tunisienne ; les personnes migrantes ne peuvent donc pas en bénéficier en dehors des urgences (Médecins du Monde, 2016).

CONVENTIONS BILATÉRALES ET MULTILATÉRALES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ SOCIALE

Le régime de protection sociale des travailleurs migrants dépend également des conventions multilatérales ou bilatérales signées par la Tunisie et le pays d'origine du travailleur. Ces conventions permettant à certaines catégories de personnes (selon les conventions : les travailleurs, les étudiants, etc.) de bénéficier de la couverture sociale dans le pays d'accueil au même titre que les nationaux de ce pays. Si en Tunisie, les travailleurs nationaux et étrangers bénéficient des mêmes droits et devoirs (comme mentionné ci-avant), ces conventions permettent d'autres avantages comme la couverture sociale lors de retours ponctuels ou lors du retour définitif dans leur pays d'origine.

A titre d'exemple, sans convention en matière de sécurité sociale, un travailleur ne pourra pas bénéficier des allocations de pension dans son pays d'origine pour lesquelles il aura pourtant cotisé en Tunisie à travers la CNSS.

La Tunisie a signé des conventions en ce sens avec la plupart des pays du Maghreb et d'Europe, mais avec aucun État subsaharien. Les ressortissants de ces pays sont donc désavantagés pour certains aspects de la sécurité sociale²⁰.

20. Office National de la Famille et de la Population (ONFP) et Organisation Internationale pour les Migrations (OIM) 2016, « Évaluation de base des vulnérabilités socioéconomiques et sanitaires des migrants pour un accès effectif aux services de santé en Tunisie. »



6. LE TRAVAIL DES DEMANDEURS D'ASILE ET DES RÉFUGIÉS

Bien que la Tunisie ait ratifié la Convention de Genève relative aux droits des réfugiés, il n'existe pas encore de loi nationale sur l'asile – le projet de loi étant en cours d'examen à l'Assemblée des Représentants du Peuple depuis 2014 – qui introduit dans le droit interne les implications sociales, économiques, juridiques de cette ratification. Ainsi, c'est le Haut-commissariat pour les Réfugiés (HCR), en partenariat avec le Conseil tunisien pour les réfugiés (CTR), qui est en charge des questions d'asile en Tunisie à savoir l'examen de la demande d'asile, l'octroi du statut de réfugié et de la protection qui en découle.

Cependant, en l'absence de loi nationale, le statut de demandeur d'asile ou de réfugié ne donne pas automatiquement accès à un titre de séjour, ce qui précarise les détenteurs de ces statuts. Les demandeurs d'asile et réfugiés sont « tolérés » sur le territoire national, sans statut régulier.

Il en est de même pour l'accès au travail : il n'est pas interdit, mais il n'est juridiquement ni permis ni encadré. En principe, les demandeurs d'asile et réfugiés sont donc soumis aux mêmes règles que les autres travailleurs migrants. En pratique, l'autorisation de travail n'est pas exigée des réfugiés pour pouvoir travailler (OIT, 2019). Pour les demandeurs d'asile, la situation est plus floue encore.

Ainsi en réalité, pour s'insérer économiquement, les demandeurs d'asile et réfugiés nécessitent souvent l'intervention du HCR ou d'autres acteurs associatifs tels que Terre d'Asile Tunisie.

7. ENTREPRENEURS ET INVESTISSEURS MIGRANTS

L'entrepreneuriat est particulièrement encouragé en Tunisie à travers plusieurs programmes d'accompagnement et des mécanismes de financements nationaux et internationaux. Pour favoriser l'investissement étranger, elle s'est récemment dotée d'un cadre juridique qui le facilite, notamment la loi n°2016-71 du 30 septembre 2016 (« loi sur l'investissement »), mais aussi la loi n°2017-8 du 14 février 2017 qui modifie les dispositions relatives aux avantages fiscaux ainsi que le décret 2017-389 du 9 mars 2017 relatif aux incitations financières au profit des investissements réalisés.

Ainsi, en matière d'accès à l'emploi, un régime dérogatoire est institué pour favoriser l'investissement direct étranger. L'article 6 de la loi sur l'investissement de 2016 énonce que le recrutement de cadres étrangers n'est pas soumis aux conditions générales d'accès des étrangers à l'emploi. Les bénéficiaires du régime dérogatoire

reçoivent une attestation de non-soumission au contrat de travail (voir section 4).

De plus, la Tunisie met à disposition des entrepreneurs étrangers un centre regroupant toutes les formalités administratives et légales nécessaires : le Guichet unique de l'Agence de promotion de l'industrie et de l'innovation (APII).

Les entrepreneurs bénéficient d'avantages importants par rapport aux autres travailleurs migrants en ce qui concerne les démarches d'autorisation de travail et d'accès au statut de séjour.

- Autorisation de travail : les entrepreneurs ou investisseurs ne sont pas soumis au visa du contrat de travail. Ils doivent simplement demander une attestation de non soumission à l'obligation du visa du contrat de travail, qui leur permettra d'accéder au statut de séjour. Ils ne dépendent donc pas

non plus du principe de préférence nationale.

- Durée du contrat de travail : il n'est pas limité à un an renouvelable une fois comme pour les autres travailleurs migrants.
- Carte de séjour : alors que la durée de validité de la carte de séjour est d'une année pour tous les étrangers en Tunisie (sauf cas exceptionnels), les investisseurs étrangers peuvent obtenir une carte valable pendant 5 ans. De plus, la procédure d'obtention de la carte de séjour est facilitée, puisqu'elle est gérée par le Guichet unique de l'APII et que cette procédure d'obtention est réduite à 1 mois.



8. ÉTUDIANTS ÉTRANGERS : DES STAGES AUX « PETITS BOULOTS »

En tant qu'étudiant étranger en Tunisie, il est possible d'effectuer un stage sur le territoire tunisien, mais cette activité est très encadrée et doit répondre à des critères précis : il doit être conforme au programme pédagogique des études entreprises. Un stage non scolaire serait contraire à l'article 258 du Code du travail tunisien.

L'étudiant étranger est libre de choisir son lieu de stage. Il doit déposer à l'établissement choisi une demande de stage qui doit être validée auparavant par l'université.

Le travail rémunéré est strictement interdit aux étudiants étrangers : ceux-ci doivent s'engager par écrit, en début de formation, à ne pas travailler et à quitter la Tunisie après leurs études²¹. Pourtant, selon une étude de Terre d'Asile Tunisie (2018), la majorité des

étudiants étrangers nécessitent une source de revenus complémentaire à leur bourse d'études ou à l'argent envoyé par leurs parents, pour garantir une situation économique confortable.

Ces étudiants cherchent donc des opportunités de travail en soirée, durant les weekends ou les vacances scolaires. Il s'agit majoritairement de travaux non qualifiés (centres d'appels, restauration, construction, hôtels, etc.), toujours informels, et rarement en phase avec leurs qualifications.

Les abus sont très nombreux et identiques à ceux rencontrés par les autres travailleurs migrants, que nous détaillons ci-après.

Notons cependant que certains étudiants trouvent des opportunités légalement acceptables tout en valorisant leurs acquis comme des stages rémunérés (Terre d'Asile Tunisie, 2018).

21. Les étudiants disposent d'une carte de séjour « étudiant » et ils ne pourront travailler que s'ils obtiennent une autre carte de séjour, portant la mention « autorisé à exercer un travail salarié en Tunisie ».

9. RECOURS AU TRAVAIL INFORMEL : EXPLOITATION ET TRAITE DES PERSONNES

Nous l'avons expliqué à la section 4, les voies d'accès au travail formel sont très restreintes en Tunisie. En plus de cela, la procédure est longue et complexe, et on note également un manque d'informations aussi bien de la part des employeurs que des travailleurs migrants sur les conditions d'accès au travail formel. Enfin, les migrants travaillant de manière formelle peinent à le faire de manière durable, puisque l'autorisation de travail n'est valable que pour une année renouvelable une fois.

Pour toutes ces raisons, de nombreux étrangers ont recours au travail informel (dit « au noir »), sans contrat ou sans contrat valable ni autorisation de travail, et donc sans protection sociale ni possibilité de recours en cas d'abus.

LE RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS INFORMELS

Les abus envers les travailleurs migrants peuvent commencer avant leur arrivée sur le territoire national. En effet, le recrutement des travailleurs – spécifiquement des travailleurs subsahariens – se réalise pour une part de manière indirecte, à travers des réseaux organisés d'intermédiaires informels opérant entre pays d'origine et pays d'accueil, lesquels font des promesses d'emploi majoritairement orales. A l'arrivée sur son lieu de travail, le travailleur se rend compte que les conditions voire la nature du travail correspondent peu ou pas du tout à l'accord conclu.

Le deuxième mode de recrutement est direct, par des employeurs qui peuvent être intéressés par la possibilité d'appliquer des niveaux de salaire en deçà des conventions collectives et de disposer d'une main-d'œuvre

dont l'informalité constitue le caractère flexible recherché (OIT, 2019).

SÉJOUR IRRÉGULIER : LE CERCLE VICIEUX DES PÉNALITÉS ET LA PORTE OUVERTE À L'EXPLOITATION

L'arrivée des migrants sur le territoire est généralement régulière, grâce à un visa d'entrée ou une exemption de visa qui leur autorise un séjour de 3 mois. Cependant, en l'absence d'autorisation de travail et de carte de séjour au titre du travail, le travailleur migrant tombe rapidement en statut de séjour irrégulier. Il accumule alors des pénalités de 20 DT par semaine, plafonnées à 3000 DT²² et est passible d'être mis en détention avant d'être refoulé du territoire.

Ce statut irrégulier a des conséquences néfastes sur les migrants à plusieurs niveaux : il empêche l'exercice d'un emploi dans des conditions formelles et décentes, y compris en matière de sécurité sociale et d'accès aux soins, il empêche le migrant d'accéder à la justice puisqu'en cas d'agression ou de litige il craindra de se tourner vers les autorités. Sans possibilité de régularisation de sa situation, le statut irrégulier maintient

le migrant dans une situation précaire dont il ne voit pas l'issue, et dont l'accumulation des vulnérabilités peut finalement fragiliser son état de santé mentale (Terre d'Asile Tunisie et Médecins du Monde, 2017).

CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI INFORMEL DES MIGRANTS

Les travailleurs migrants informels se répartissent principalement dans les secteurs de l'agriculture, du bâtiment, du travail domestique, dans certaines industries manufacturières dans les zones d'export ainsi que des services et du tourisme. Il s'agit donc en grande partie de secteurs peu qualifiés et peu réglementés.

A noter qu'un emploi informel peut s'exercer au sein du secteur informel, c'est-à-dire l'ensemble des activités permises mais non déclarées et échappant donc à toute réglementation, ou encore au sein du secteur formel, dans une entreprise qui choisit de ne pas déclarer certains de ses employés.

Le travail est occasionnel. Il n'y a souvent pas de continuité de celui-ci : il peut s'arrêter à tout moment et est donc souvent entrecoupé par des périodes de chômage, et il s'exerce souvent d'un secteur à l'autre, selon

22. Décret gouvernemental n° 2017-1061 du 26 septembre 2017, fixant les tarifs des droits de chancellerie

les opportunités trouvées (Nasraoui, 2017).

Selon l'OIT (2019), l'informalité de la relation de travail avec l'employé, combinée à leur position subalterne socialement, mais aussi au racisme subi spécifiquement pour les travailleurs subsahariens, expose les migrants à pratiques abusives qui semblent être une norme plutôt qu'une exception :

- Harcèlement sexuel, particulièrement des travailleuses domestiques subsahariennes
- Confiscation des documents d'identité
- Retard de paiement de salaires, non-paiement des heures supplémentaires
- Hébergement insalubre, inapproprié, sans Intimité
- Propos et insultes racistes particulièrement vis-à-vis des Subsahariens
- Absence de congés, absence de jours de repos
- Entrave à la liberté de mouvement, séquestration

- Discrimination en raison de l'origine ethnique sur les salaires, et l'attribution des tâches dangereuses et pénibles.

A noter que le secteur informel ne concerne pas que les migrants, puisque l'emploi informel au sein de l'économie représente 32,2 % de la population active occupée en 2015 (BIT, ONM et HCDH, 2017), et que les conditions de travail précaires et parfois abusives peuvent concerner l'ensemble des travailleurs informels.

LE PHÉNOMÈNE DE LA TRAITE DES PERSONNES

La traite des personnes est une forme aggravée d'exploitation. Pour qualifier un acte de traite, trois éléments doivent être réunis :

- Un acte : le recrutement, le transport, le détournement, l'hébergement ou l'accueil de la victime
- Un moyen : la menace, l'enlèvement, la fraude, la tromperie, l'abus d'autorité ou de vulnérabilité, la rétribution afin d'obtenir le consentement de la victime
- Cet acte et ce moyen doivent avoir été employés dans un but : l'exploitation. Celle-ci peut prendre plusieurs formes, notamment : l'exploitation sexuelle (prostitution), le travail forcé ou l'esclavage, la mendicité, le prélèvement d'organes.

En Tunisie, on constate une hausse marquée des cas de traite transnationale, c'est-à-dire concernant des personnes migrantes qui sont la plupart du temps recrutées dans leur pays d'origine pour venir être exploitées en Tunisie. En 2018, l'Instance Nationale de Lutte contre la Traite des Personnes (INLTP) identifiait 780 victimes de traite, et 1313 victimes en 2019, dont 630 victimes étrangères.

Le constat est identique auprès de la permanence d'accueil de Terre d'Asile Tunisie. Entre mai 2017 et décembre 2019, nous avons accompagné 403 potentielles victimes de traite: 118 de mai 2017 à juin 2018, puis près du double, soit 213 victimes entre juillet 2018 et juin 2019, et enfin 83 pour le seul dernier semestre 2019²³.

La plupart des victimes de traite étrangères sont des femmes (79% des potentielles victimes détectées par Terre d'Asile Tunisie) issues de pays subsahariens, plus particulièrement de Côte d'Ivoire (98% des potentielles victimes détectées par Terre d'Asile Tunisie), exploitées dans le travail domestique. On recense également des hommes subsahariens, exploités dans l'agriculture principalement mais aussi la construction et la restauration.

Les victimes de traite sont généralement recrutées en étant abusées sur la nature et les conditions de travail. Elles doivent ensuite rembourser une dette à l'intermédiaire qui les a placées sur le lieu de travail, via la confiscation de leur salaire pendant plusieurs mois, et ne peuvent quit-

23. France terre d'asile et Terre d'Asile Tunisie (2020), « Regard sur la traite transnationale des êtres humains en Tunisie. Observations du projet de Renforcement des Capacités des OSC pour mieux lutter contre la traite en Afrique », rapport à paraître.

ter celui-ci avant le règlement de la dette. Elles tombent dans l'irrégularité durant cette période de servitude pour dette. Horaires et charge de travail excessifs, maltraitance physique et psychologique, isolement, enfermement et confiscation du passeport, menaces d'arrestation et d'expulsion sont les moyens souvent mis en œuvre par les auteurs de traite pour les priver d'échappatoire. Les femmes sont davantage exposées aux conditions abusives, étant notamment plus vulnérables aux agressions sexuelles.

Pour lutter contre ce phénomène, la Tunisie s'est dotée en 2016 d'une loi relative à la prévention et la lutte contre la traite des personnes²⁴ qui est axée autour des « 4 P », les standards internationaux en la matière : la Prévention de la traite, la Protection et l'assistance des victimes de la traite, la Poursuite des trafiquants et de toute personne impliquée dans le crime, et enfin le développement de Partenariats avec les pays concernés par la traite, les ONG et la société civile.

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

MESURES D'ASSISTANCE POUR LES VICTIMES DE TRAITE

Du fait de la gravité du crime de traite des personnes, les victimes bénéficient d'une protection et d'une assistance particulière. Elles bénéficient de la gratuité des soins pour garantir leur rétablissement physique et psychologique, d'une assistance sociale (comme l'hébergement), etc.

Concernant leur statut de séjour, elles bénéficient d'un délai de réflexion et de rétablissement d'un mois renouvelable une fois, durant lequel elles ne sont pas considérées comme irrégulières. Si elles souhaitent porter plainte, elles bénéficient d'un séjour temporaire sur la durée de la procédure. Enfin, elles bénéficient d'une aide au retour volontaire si elles ne souhaitent pas rester sur le territoire tunisien, comprenant l'exonération des pénalités d'irrégularité de séjour.

Si la loi contre la traite des personnes prévoit que ces mesures d'assistance soient fournies par les institutions publiques, au vu des limitations de capacités de celles-ci, de nombreuses organisations internationales et de la société civile y participent (voir encadré ci-dessous).

Services d'assistance aux victimes d'exploitation :

- **Aide sociale :** Terre d'Asile Tunisie (Kits d'hygiène, écoute, rencontres etc.)
- **Aide médicale :** Médecins du Monde, Organisation Internationale pour les Migrations (OIM)
- **Aide psychologique :** Médecins du Monde, Nebras
- **Santé sexuelle et reproductive :** ATL-MST Sida, Office National de la Famille et de la Population (ONFP)
- **Hébergement :** Beity, Caritas, Amal pour la famille et l'enfant, Terre d'Asile Tunisie
- **Aide juridique :** Terre d'Asile Tunisie (médiation, information sur les droits, aide à la régularisation, mise à disposition d'avocats pour assister les victimes), OIM (conseils, informations)

10. FAIRE VALOIR SES DROITS EN TANT QUE TRAVAILLEUR MIGRANT

En cas de problème, comme un litige avec l'employeur, il est très difficile pour une personne migrante de faire valoir ses droits.

Selon le droit international, tout employé a droit à des conditions décentes de travail. En Tunisie, lorsque l'on est travailleur informel et que l'on ne jouit pas des droits prévus par le Code du travail, et lorsque l'on est en statut de séjour irrégulier en outre, il est très difficile de voir ses droits les plus élémentaires être respectés. Des mécanismes et des initiatives de défense des droits des travailleurs migrants se développent cependant.

L'ACTION DES SYNDICATS EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS MIGRANTS

La syndicalisation est un puissant mécanisme de défense et de développement des droits des travailleurs. En Tunisie, la liberté syndicale est prévue par l'article 242 du Code du travail. La loi n'interdit donc pas l'ad-

hésion des travailleurs étrangers en situation régulière.

Les migrants ne sont cependant pas ou peu syndiqués en Tunisie car la plupart d'entre eux ont recours au travail informel, ce qui ne leur confère pas le droit à la syndicalisation. Cependant, une réflexion est en cours au sein de l'Union générale tunisienne du travail (UGTT), principale centrale syndicale de Tunisie, pour permettre aux travailleurs migrants informels de jouir d'une protection syndicale.

En attendant, face à la multiplication des cas d'exploitation et de traite des personnes en Tunisie, l'UGTT a décidé de réagir. En 2018, elle a mis sur pied quatre « Espaces migrants » dans les villes de Tunis, Sfax, Sousse et Médenine dédiés aux travailleurs étrangers réguliers ou irréguliers. Les points focaux migrants accueillent les travailleurs étrangers afin de leur offrir des conseils, des orientations, des informations, une aide juridique et un accompagnement en cas d'abus.

Au niveau international, l'action syndicale se développe également en faveur des travailleurs migrants. En 2014, un réseau syndical des migrations méditerranéennes subsahariennes (RSMMS), a été créé pour l'articulation interrégionale de l'action syndicale au service du travail décent des migrants. Celui-ci réunit 24 syndicats (dont l'UGTT) de trois régions (Afrique subsaharienne, Maghreb, Europe) qui veillent à la protection des droits fondamentaux des migrants et leurs familles ainsi qu'à la protection des droits des travailleurs qui transitent ou qui s'installent dans leur pays. Plus précisément, l'objectif est de développer une approche coordonnée entre syndicats des pays de départ, de transit et d'accueil en matière de défense des droits des migrants, y compris irréguliers.

l'UGTT, le Forum Tunisien pour les Droits Economiques et Sociaux (FTDES) et d'autres associations telles que l'Association des Etudiants et Stagiaires Africains en Tunisie (AESAT), l'Association pour le Leadership et le Développement en Afrique (ALDA) et Terre d'Asile Tunisie²⁵, ont proposé plusieurs initiatives en faveur de la régularisation des travailleurs migrants²⁶ et d'un assouplissement des règles d'accès au travail formel.

25. Voir par exemple la Rencontre débat organisée par Terre d'Asile Tunisie le 4 avril 2019 sur « L'accès au travail pour les travailleurs migrants dans le cadre de la Stratégie Nationale Migratoire »

26. Deux marches pacifiques pour les droits des migrants en Tunisie ont été organisées par un collectif d'associations le 13 mai 2018 et le 4 mai 2019

L'ACTION DE LA SOCIÉTÉ CIVILE ET DES ORGANISATIONS INTERNATIONALES

Les organisations de la société civile et les organisations internationales jouent également un rôle essentiel dans la défense des droits des migrants, dans la sensibilisation de ceux-ci et de leurs employeurs, ainsi que dans le plaidoyer auprès des autorités pour une meilleure gestion de la migration de travail. En plus de



CONCLUSION

Si la Tunisie dispose d'un cadre légal et de procédures permettant aux étrangers d'obtenir un emploi formel et un titre de séjour valable, le caractère restreint des voies d'accès à l'emploi pousse une partie importante des migrants à avoir recours au travail informel, précaire et sans protection sociale. Ils sont alors particulièrement exposés aux abus, y compris ceux qui concernent la traite des personnes. La restriction de l'accès au travail formel pose donc des obstacles à l'accès aux droits humains.

Il apparaît donc nécessaire que le cadre juridique évolue en faveur d'une facilitation de l'accès au travail formel pour les étrangers – qu'il s'agisse d'une réforme des lois existantes ou d'établissement d'accords bilatéraux favorisant l'emploi temporaire. Une réflexion doit être menée sur les conditions de séjour et les possibilités de régularisation.

En outre, le travail informel représente un manque à gagner important en termes de recettes fiscales et de cotisations sociales.

Une évolution de la législation dans ce sens pourrait éventuellement combler les demandes en main d'œuvre dans des secteurs où les besoins ne sont pas satisfaits par les nationaux.

L'amélioration de ce cadre législatif ne peut pas négliger la mise en place de mécanismes de protection des travailleurs migrants, y compris occupant un emploi informel et étant en séjour irrégulier, et une intensification de la lutte contre l'exploitation. A cet égard, la ratification des Conventions n°97 et n°143 de l'OIT et l'intensification de la lutte contre les discriminations et la traite s'imposent. Cela passe par l'application des dispositions de la loi de 2018 contre les discriminations raciales, mais aussi des sanctions prévues dans les cas d'exploitation et de traite des personnes.

Enfin, une meilleure information sur les droits des travailleurs migrants devrait également être favorisée, auprès des travailleurs aussi bien que des employeurs et des professionnels des secteurs liés à ces droits (par exemple le secteur de la santé).

ANNEXE

PRINCIPALES CONVENTIONS INTERNATIONALES EN MATIÈRE DE MIGRATION ET DE TRAVAIL²⁷

LES CONVENTIONS INTERNATIONALES RATIFIÉES PAR LA TUNISIE

Les instruments juridiques des Nations unies :

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948
- La Convention de Genève et de son protocole de 1968 relatif à la protection des réfugiés et des demandeurs d'asile.
- la Convention de Palerme et ses protocoles additionnels criminalisant notamment la traite des personnes et le trafic de migrants
- Le Pacte international relatif aux droits sociaux, économiques et culturels.
- La Tunisie a ratifié 64 textes de l'OIT, notamment ses 8 conventions fondamentales :
- La Convention n°29 sur le travail forcé de 1930
- La Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948
- La Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949
- La Convention n°100 sur l'égalité des rémunérations de 1951
- La Convention n°105 sur l'abolition du travail forcé de 1957
- La Convention n°111 sur la discrimination (emploi et profession) de 1958
- La Convention n°138 sur l'âge minimum de 1973 qui spécifie que l'âge minimum est de 16 ans
- La Convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants de 1999

27. https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102986

La Tunisie a également ratifié 3 Conventions de gouvernance prioritaires sur 4 :

- La Convention n°081 sur l'inspection du travail de 1947 entrée en vigueur le 15 mai 1957
- La Convention n°122 sur la politique de l'emploi de 1964 entrée en vigueur le 17 février 1966
- La Convention n°144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail de 1976

Enfin la Tunisie a ratifié 52 Conventions techniques sur 178. Cependant, sur ces 64 textes ratifiés par la Tunisie, seuls 48 sont en vigueur.

LES CONVENTIONS INTERNATIONALES NON RATIFIÉES PAR LA TUNISIE

Plusieurs instruments relatifs notamment aux travailleurs migrants n'ont pas été ratifiés par la Tunisie, notamment :

- Convention n°97 sur les travailleurs migrants de l'OIT (révisée) de 1949 ainsi que la recomman-

datation n°86 concernant les travailleurs migrants (révisée) de 1949

- Convention n°143 de l'OIT ainsi que la recommandation n°151 sur les travailleurs migrants de 1975
- Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille du 18 décembre 1990. À travers ce texte, l'Organisation des Nations unies vise à protéger les travailleurs migrants, en rappelant les conventions de l'OIT n°97 et n°143 sur les travailleurs migrants ainsi que les recommandations n°86, n°151, n°29 et n°105
- Convention n°102 sur la sécurité sociale (norme minimum) de 1952
- Convention de gouvernance prioritaire n°129 sur l'inspection du travail (agriculture) de 1969
- Convention n°157 sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale de 1982
- Convention n°181 sur les agences d'emploi privées de 1997
- Convention n°189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques de 2011

- Recommandation n°204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle de 2015.

Au total, on compte 47 conventions de l'OIT non ratifiées par la Tunisie.



BIBLIOGRAPHIE

BEN ACHOUR Souhayma (2019), « Les libertés individuelles des étrangères et des étrangers en Tunisie : les métèques de la République ». Association Tunisienne de Défense des Libertés Individuelles, Tunisie.

BEN SEDRINE Saïd (2017) « Migrer pour l'emploi, un projet individuel sans l'appui d'une politique migratoire ». Fondation Friedrich Ebert, Tunisie

BEN SEDRINE Saïd (2018), « Défis à relever pour un accueil décent de la migration subsaharienne en Tunisie », Fondation Friedrich Ebert, Tunisie

BIT, ONM et HCDH (2017), « L'emploi formel et informel des travailleurs immigrés en Tunisie : cartographie et profils socioéconomiques des travailleurs immigrés en Tunisie ». Par LABIDI Lassaad, BENNOUR Lotfi, JAIDI Ali.

GEISSER Vincent (2019), « Tunisie, des migrants subsahariens toujours exclus du rêve démocratique », Migrations Société », n°177

France Terre d'asile et Terre d'Asile Tunisie (2020), « regard sur la traite transnationale des êtres humains en Tunisie. Observations du projet de Renforcement des capacités des OSC pour mieux lutter contre la traite en Afrique (RECOLTE-HA) », à paraître

Médecins du Monde (2016), « Plaidoyer pour un accès des migrants au droit à la santé en Tunisie », Tunisie

NASRAOUI Mustapha (2017), « Les travailleurs migrants subsahariens en Tunisie face aux restrictions législatives sur l'emploi des étrangers », Revue européenne des migrations internationales, vol.33 - n°4.

Office National de la Famille et de la Population (ONFP) et Organisation Internationale pour les Migrations (OIM) (2016), « Évaluation de base des vulnérabilités socioéconomiques et sanitaires des migrants pour un accès effectif aux services de santé en Tunisie », Tunisie

Organisation Internationale du Travail (2019), « Diagnostic sur les processus de recrutement des travailleurs en Tunisie ». Organisation internationale du Travail, Service des Principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS), Service de la Migration de main-d'oeuvre (MIGRANT), Tunisie

Terre d'Asile Tunisie et Médecins du Monde (2017), « La santé mentale des migrants en Tunisie : quels facteurs de vulnérabilité, et quels soins proposer ? »

Terre d'Asile Tunisie et Observatoire National de la Migration (2017), « Recueil des textes juridiques tunisiens relatifs à la migration », Tunisie

Terre d'Asile Tunisie et Observatoire National de la Migration (2018), « Attentes et satisfaction des étudiants subsahariens en Tunisie », Tunisie

Terre d'Asile Tunisie, section tunisienne de France terre d'asile est une association de droit tunisien à caractère humaniste. Depuis 2012, l'association agit pour le renforcement des capacités de la société civile et des institutions publiques, en tant qu'actrice des migrations et de l'asile. Pour cela, elle a créé les Maisons du Droit et des Migrations de Tunis et de Sfax, espaces de formation, de débats et de ressources. L'association dispose aussi de plateformes d'information, d'orientation et de médiation pour les migrants via des permanences d'assistance juridique et sociale.

S'inscrivant durablement en Tunisie, l'association œuvre, grâce à une société civile engagée, des institutions locales impliquées, et une opinion publique mieux sensibilisée à une meilleure prise en compte des besoins des populations concernées par les autorités tunisiennes, dans l'application et la révision des stratégies nationales migratoires et de lutte contre la traite, de la législation et des politiques publiques.

Terre d'Asile Tunisie agit à plusieurs niveaux et auprès de plusieurs publics cibles : les personnes migrantes, et notamment les demandeurs d'asile, réfugiés, mineurs isolés, victimes de traite et migrants les plus vulnérables, la société civile et en premier lieu les associations, les relais communautaires, les avocats, les journalistes, les universités mais également les ambassades, les autorités tunisiennes, les services publics locaux, et enfin le grand public.



Terre d'Asile Tunisie – Maison du Droit et des Migrations
17, rue Khaled Ibn El Oualid, Mutuelleville, Tunis
maison-migrations.tn
contact@maison-migrations.tn
+216 71 287 484