

CAHIERS DES MIGRATIONS INTERNATIONALES

77F

Rapport sur les législations relatives à la migration internationale au Maghreb Central

Mohamed Saïb Musette

avec la collaboration de

**Monia Benjemia
Khadija Elmadmad
Azzouz Kerdoun**



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

PROGRAMME DES MIGRATIONS INTERNATIONALES

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL GENEVE

Copyright © Organisation internationale du Travail 2006
Première édition 2006

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

Musette M. S.

Rapport sur les législations relatives à la migration internationale au Maghreb Central
Genève, Bureau international du Travail, 2006

ISBN (version imprimée) 92-2-218847-0 & 978-92-2-218847-5
ISBN (web pdf) 92-2-218848-9 & 978-92-2-218848-2

Egalement disponible en (anglais): *Report on legislation concerning international migration in Central Maghreb..* (ISBN 92-2-118847-7 & 978-92-2-118847-6 (print) et 92-2-118848-5 & 978-92-2-118848-3 (web pdf)), (Genève, 2006)

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

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

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

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

Imprimé en Suisse

Sommaire

Avant-propos	iv
Remerciements des auteurs	vii
Liste acronymes	viii
1. Introduction	1
2. Problématique de la migration de main d’oeuvre au Maghreb	1
2.1 Les droits des migrants et l’action de l’OIT	2
2.2 La migration de main d’oeuvre au Maghreb : histoire récente et caractéristiques actuelles.....	3
a) Histoire récente, quelques repères	3
b) Caractéristiques actuelles.....	4
3. Revue du cadre juridique maghrébin relatif à la migration	6
3.1 L’émigration des Maghrébins à l’étranger.....	6
a) La législation algérienne pour le maintien des liens avec la communauté nationale à l’étranger	7
b) La législation tunisienne – faire de la migration un levier du développement	9
c) La législation marocaine, la grande rupture avec les dispositions coloniales.....	11
3.2 La gestion des migrants étrangers au Maghreb.....	13
a) L’admission des étrangers.....	13
b) Les conditions de séjour.....	15
c) L’accès des étrangers à l’emploi.....	16
d) La protection sociale des travailleurs étrangers	21
3.3 La migration irrégulière	22
4. Etat des conventions ratifiées E de l’introduction des normes internationales	27
4.1 Les Conventions Internationales des Droits de l’Homme	27
4.2 Les Conventions Fondamentales de l’Organisation Internationale du Travail.....	28
4.3 Les conventions directement liées aux Droits des migrants.	29
4.4 Les conventions conclues dans le cadre de la Ligue des Etats arabes	30
4.5 Les Conventions relatives à la migration dans les accords entre les pays maghrébins.....	32
a) L’Union du Maghreb arabe.....	32
b) Les accords bilatéraux entre les Etats maghrébins	32
c) Libre circulation des personnes	33
d) Le droit à l’emploi	33
4.6 Les accords avec l’Union européenne	36
a) Les accords bilatéraux avec les pays européens	36
b) Les Accords d’Association avec les pays de l’Union européenne	37
5. Contraintes et Obstacles liés à la ratification des Conventions Internationales	42
5.1 Vers une harmonisation des cadres juridiques.....	42
5.2 Recommandations - ajustements juridiques et perspectives politiques prioritaires..	44

a) Le besoin d'une harmonisation des législations nationales autour des principales dispositions contenues dans les conventions internationales.....	44
b) Le besoin d'une concertation euro-maghrébine dans le domaine de la migration ...	45
c) Le besoin de trouver une solution à la fuite des cerveaux	45
d) Le besoin d'un mécanisme de contrôle de l'application des lois et règlements	45
5.3 L'urgence d'une action régionale concertée	46
6. Conclusion générale	47
Références bibliographiques	49
Liste des personnes et institutions consultées	56
Liste des tableaux	
Tableau n°1 : Etat de ratification des Conventions Internationales des Droits de l'Homme par les pays du Maghreb central	28
Tableau n°2 : Etat de ratification des Conventions Fondamentales de l'OIT par les pays du Maghreb.....	29
Tableau n°3 : Etat de ratification des Conventions Internationales spécifiques à la migration par les pays du Maghreb	29
Tableau n°4 : Etat de ratification des Conventions de l'Organisation Arabe du Travail par les pays du Maghreb.....	31
Tableau n°5 : Les Conventions Bilatérales entre l'Algérie et la Tunisie.....	34
Tableau n°6 : Les conventions bilatérales entre le Maroc et la Tunisie	35
Tableau n°7 : Les conventions bilatérales entre l'Algérie et le Maroc.....	35
Tableau n°8 : Les conventions bilatérales entre l'Algérie et la Libye.....	35
Tableau n°9 : Les Conventions Bilatérales entre la Libye et la Tunisie.....	36

Avant-propos

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

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

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

Des recherches préalables menées par l'OIT ont démontré que la région du Maghreb a été longtemps caractérisée par une pression migratoire due aux conditions démographiques, du marché du travail et politiques. Ces dernières années, la région du Maghreb est peu à peu devenue une zone de transit pour les migrants en provenance de l'Afrique sub-saharienne en quête d'opportunités pour pénétrer le marché du travail en Europe. Un nombre croissant de migrants demeure pendant des périodes prolongées dans les pays du Maghreb, y trouvant souvent des emplois précaires dans l'économie informelle. Les pays de la région doivent donc relever des défis complexes. Ils doivent en effet, non seulement traiter le problème de la protection des travailleurs migrants présents sur leur territoire, mais aussi celui de la participation de ces migrants au marché du travail national, dont le séjour autorisé ou non, peut être plus ou moins long.

Dans ce contexte, la coopération internationale en matière de migration est devenue un sujet de plus en plus important pour les pays du Maghreb. Par conséquent, des mécanismes favorisant le dialogue inter-étatique sur des sujets liés à la migration ont émergé, tel par exemple le Dialogue Euro-Méditerranéen 5+5 et ses conférences ministérielles sur les migrations. Cependant, jusque récemment, certains des décideurs impliqués dans les questions de migration de main d'œuvre à savoir les employeurs, les syndicats et les départements gouvernementaux concernés, n'ont pas été intégrés dans le dialogue et la coopération au niveau international sur la migration.

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

Ce rapport est le produit d'un processus lancé par l'OIT et soutenu par la Commission européenne. Il se base sur les recommandations et requêtes des mandants, souhaitant plus d'implication de la part du BIT. En 2004, l'OIT a lancé le projet "Gérer les migrations de main d'œuvre pour l'intégration et le développement dans la région Euromed, Afrique de l'Est et Afrique de l'Ouest", financé par la ligne budgétaire de la Commission européenne pour la coopération avec les pays tiers administrée par la DG pour la justice, liberté et sécurité. A travers des consultations avec les mandants de l'OIT représentant les gouvernements et les partenaires sociaux dans les pays du Maghreb, le projet a été actif durant les 18 derniers mois. Les objectifs centraux de ce projet sont :

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

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

Ce rapport synthétise les résultats des trois études spécifiques nationales conduites sous les auspices du projet en Algérie, au Maroc et en Tunisie, respectivement par Azzouz Kerdoun, Khadidja El Madmad, Monia Benjemia. Il commence par exposer les grandes lignes des normes internationales pour la protection des travailleurs migrants et par donner une vue d'ensemble sur l'histoire récente de la migration de main d'œuvre au Maghreb. Le second chapitre rend compte de la législation nationale existante dans les trois pays, en y incluant une évaluation des politiques et règlements d'admission existants qui contrôlent l'accès à l'emploi. Il est suivi par un bref tour d'horizon sur l'état de ratification des conventions internationales et les clauses des accords régionaux et bilatéraux. Par conséquent, un nombre de contraintes et d'obstacles en vue d'une meilleure harmonisation ont été identifiés et amène les auteurs à établir des recommandations pour des ajustements législatifs et une coopération régionale améliorée sur la question de la migration de main d'œuvre dans cette région.

Comme les recherches effectuées par l'équipe du projet le démontrent, de nombreuses difficultés viennent faire obstacle à une gestion effective des migrations de main d'œuvre en

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

Nous souhaiterions remercier les chercheurs pour leur travail significatif qui a permis la réalisation des études nationales, et particulièrement Prof. Saib Musette pour la synthèse des trois études nationales offrant ainsi une vue régionale de la situation au Maghreb. D'autre part, nous voudrions remercier les différents gouvernements d'Algérie, du Maroc et de Tunisie pour avoir fait part de leurs points de vue, leurs préoccupations et échanger leurs informations. Ce rapport n'aurait pu aboutir sans leur coopération.

Nous adressons aussi nos remerciements à l'équipe de projet de l'OIT pour le Maghreb basée à Alger : Prof. Saib Musette, Mohamed Bouchakour, Selma Hellal et Nadjat Ezzeroug Ezraïmi pour leurs efforts de coordination et d'édition, ainsi que le Directeur du Bureau de l'OIT à Alger, Mr. Sadok Bel Hadj Hassine, et Samia Kazi Aoul pour leur travail éditorial et de liaison avec les gouvernements et les partenaires sociaux.

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

Genève, juin 2006.

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

Remerciements des auteurs

Ce rapport est un produit fondé sur des études nationales réalisées par des consultants du Bureau de l'OIT à Alger. Les membres de l'équipe du projet Migrant Maghreb, Mohamed Bouchakour, Selma Hellal et Nadjet Ezzeroug Ezraïmi, ont apporté, chacun à sa manière, une contribution particulière pour la réalisation de ce rapport. De même, nous devons souligner l'appui constant de David Nii Addy et de Patrick Taran du département Migrant de l'OIT à Genève. Il convient également de citer le Directeur de l'OIT à Alger, Sadok Belhadj Hassine, tout comme Samia Kazi Aoul, point focal du projet Migrant auprès du Bureau de l'OIT à Alger pour leur contribution à la réussite de la réalisation des études nationales. Enfin, nos remerciements vont aussi à tous les membres de la tripartite (gouvernement, organisation des employeurs, syndicats de travailleurs) des pays du Maghreb qui ont été associés, de près ou de loin, à la validation des études nationales.

Liste acronymes

CIN	Carte d'identité nationale
CT	Code du Travail
UMA	Union du Maghreb Arabe
NTIC	Nouvelles Technologies d'Information et de Communication
OAT	Organisation Arabe du Travail
OIT	Organisation Internationale du Travail

Tunisie

FOPRODI	Fonds de promotion et de décentralisation industrielle
CNSS	Caisse nationale de sécurité sociale
OTE	Office des Tunisiens à l'Etranger
TRE	Tunisiens résidant à l'étranger
TTE	Travailleurs tunisiens à l'étranger

Maroc

AMERM	Association Marocaine d'Etudes et de Recherches sur les Migrations
AMO	Assurance maladie obligatoire
MRE	Marocains résidant à l'étranger
RAMED	Régime d'assistance médicale

1 Introduction

La présente synthèse a pour objectif de fournir de manière condensée l'essentiel des résultats proposés par les études nationales sur les législations maghrébines ayant trait à la migration de main d'œuvre, et le degré d'incorporation des conventions internationales des Nations Unies dans ces législations maghrébines.

Réalisé par le « Projet Migration de main d'œuvre pour le développement et l'intégration dans la région EuroMed, Afrique de l'Est et Afrique de l'Ouest »², ce rapport puise sa matière principale dans les études nationales réalisées par des consultants juristes maghrébins³.

D'autres travaux pertinents ayant trait à la migration de main d'œuvre dans la sous-région ont été utilisés pour compléter les informations utiles à cette synthèse et lui fournir sa cohérence⁴.

Le rapport est structuré sous la forme de quatre chapitres :

Un premier chapitre est consacré à la formulation de la problématique des droits des migrants au Maghreb.

Dans le deuxième chapitre, le contenu des législations spécifiques à la migration en Algérie, au Maroc et en Tunisie est passé en revue.

L'état des ratifications, par ces pays, des conventions internationales ainsi que des Conventions régionales et bilatérales impliquant, directement ou indirectement, les droits des migrants, est présenté dans le troisième chapitre.

Enfin, dans le quatrième et dernier chapitre, sont proposés quelques éléments d'appréciation sur les contraintes et obstacles qui freinent le processus de ratification des conventions internationales dans ces pays.

2 Problématique de la migration de main d'oeuvre au Maghreb

Introduction

Les questions soulevées aujourd'hui au Maghreb par les migrations de main d'œuvre s'insèrent dans une problématique plus ancienne et plus large. En effet, l'histoire des migrations est intimement imbriquée avec celle de la formation des sociétés humaines, des

² Pour plus d'informations cf. le site web du projet [Http:// migration-africa.itcilo.org/](http://migration-africa.itcilo.org/)

³ Il s'agit des professeurs Khadidja Elmadmad pour le Maroc, Monia Benjemia pour la Tunisie et Azzouz Kerdoun pour l'Algérie. Les rapports provisoires ont été présentés et discutés avec les représentants de la Tripartite – Gouvernements, Organisations Patronales et Syndicats des travailleurs – lors d'un séminaire de renforcement des capacités, organisé à Alger du 4 au 6 avril 2005. A la suite de ces discussions et des observations formulées par l'Equipe du projet, le Bureau de l'OIT à Alger et le Département Migrant de l'OIT de Genève, des compléments d'informations ont été apportés par les Consultants.

⁴ Il faut noter par ailleurs que, dans le cadre de ce même projet, deux autres synthèses régionales sur les trois pays étudiés ici (Maroc, Algérie, Tunisie), ont été élaborées : l'une sur la question des statistiques de la migration, l'autre sur le lien entre les migrations et le développement.

découvertes et des conquêtes par l'homme de nouveaux territoires offrant les moyens d'existence et de bien-être. La région méditerranéenne a toujours été caractérisée par une grande mobilité des populations, de l'Antiquité gréco-romaine aux Phéniciens et jusqu'à nos jours, dans un contexte plus ou moins violent (pirates et traite des esclaves). Si le phénomène présente un caractère ancestral et naturel, ce que l'on appelle aujourd'hui les mouvements migratoires soulève d'emblée une question nouvelle, celle des droits des migrants. Très tôt et dès sa création, l'Organisation Internationale du Travail a joué un rôle d'avant garde dans l'action visant à garantir un sort équitable aux migrants et aux membres de leurs familles.

2.1 Les droits des migrants et l'action de l'OIT

En 1922, l'OIT proposait déjà à ses pays membres l'adoption d'une Résolution (R19) sur les statistiques des migrations. Puis en 1926, elle invita les pays membres à adopter la Convention N° 21 sur l'Inspection des Emigrants (mise à l'écart) et enfin en 1939 avec la Convention N° 66 sur les travailleurs migrants (retirée). Mais ce n'est qu'après la seconde guerre mondiale, en 1949, que l'OIT propose l'adoption de la Convention N° 97 sur les travailleurs migrants. Cette Convention n'entrera en vigueur qu'en 1952 et, à ce jour, seuls 47 pays l'ont ratifiée. Puis en 1975, l'OIT propose l'adoption de la Convention N° 143, avec des dispositions complémentaires. Cette dernière a enregistré, à ce jour, 18 ratifications.

La question des droits des Migrants a été au centre des débats des Nations Unies depuis les années 1970. Le Conseil Economique et Social des Nations Unies observe déjà en 1972 avec inquiétude, dans sa résolution N°1706-LIII, la similitude entre l'exploitation des migrants africains en Europe et l'esclavage et le travail forcé. La même année, l'AG de Nations Unies condamne avec fermeté la discrimination contre les travailleurs migrants (résolution 2920 – XXVII, 1972) ; elle invite les gouvernements à mettre fin à cette pratique, et à engager les procédures pour ratifier la Convention 97 de l'OIT. Depuis, de nombreuses études et séminaires ont traité la question de la migration, tant dans ses aspects illicites et clandestins, que dans les pratiques discriminatoires à l'égard des travailleurs légalement admis dans les pays d'accueil.

L'idée d'une convention internationale sur les droits des migrants a été émise lors de la Conférence mondiale de la lutte contre le racisme et la discrimination raciale en 1978 (Genève). L'AG des Nations Unies adopte, la même année, une résolution (33/163) sur les mesures destinées à améliorer la situation et à faire respecter les droits de l'homme et la dignité de tous les travailleurs migrants. Un groupe de travail, ouvert à tous les Etats membres et à l'ensemble des organes et organismes internationaux compétents, a été installé et reconstitué à chacune des sessions annuelles de l'AG. A l'issue de son travail en 1990, ce groupe propose une résolution portant sur la protection des tous les droits des migrants et des membres de leurs familles (R 45/158), laquelle est adoptée par l'AG des Nations Unies le 18 décembre 1990.

Il a fallu attendre de nombreuses années pour que cette convention atteigne le seuil des ratifications nécessaires à son entrée en vigueur qui n'a pu intervenir que le 1er juillet 2003. A ce jour, cette Convention a obtenu 30 ratifications et 15 signatures, dont la majorité sur l'initiative des pays en développement. Trois pays du Maghreb (Maroc, Libye et Algérie) ont ratifié cette Convention. Ces pays disposent donc d'une assise commune pour la gestion des migrants, notamment des travailleurs migrants au niveau de la région.

Ce retour aux normes est cardinal, car trop d'écarts par rapport aux Conventions mènent au chaos et à la confusion totale. C'est justement ce défi que l'OIT et ses mandants ont souligné lors de la Conférence Internationale du Travail (juin 2004). Le Directeur Général de l'OIT, Juan Somavia, dans son rapport, devait rappeler le « vide éthique » qui caractérise le contexte de la mondialisation⁵. Le Rapport VI de la Conférence⁶ est ainsi devenu, pour les mandants, un document de référence pour faire avancer la lutte en faveur d'une mondialisation juste et faire du travail décent un objectif universel pour tous les travailleurs dans distinction aucune.

2.2 La migration de main d'œuvre au Maghreb : histoire récente et caractéristiques actuelles

a) Histoire récente, quelques repères

Aussi loin qu'on remonte dans l'histoire, l'Afrique du Nord, dans le cadre plus large de la Méditerranée, a toujours connu d'importants mouvements de populations : l'invasion romaine, l'expansion arabo-musulmane, l'occupation ottomane ont engendré leurs lots de flux et d'exodes spontanés pour fuir les guerres, épidémies et famines, ou forcés dans le cadre de l'esclavagisme. Mais c'est surtout la colonisation européenne (française et italienne) qui a fortement marqué et marque encore de manière profonde aujourd'hui le phénomène migratoire au Maghreb. L'Algérie (colonie de peuplement), le Maroc et la Tunisie, qui étaient des colonies de la France métropolitaine et quelques autres pays du sud de l'Europe, sont devenus, après la seconde guerre mondiale et surtout après leur indépendance, des pays pourvoyeurs de main d'œuvre pour ces mêmes pays.

Pendant la période coloniale, les mouvements des populations entre les deux rives étaient régis par des règles juridico-politiques propres à ce régime, malgré la Déclaration des Droits de l'Homme (1948) et la première Convention de l'OIT (C 97) portant sur les travailleurs migrants (1949). Après les indépendances politiques, des conventions bilatérales ont été signées entre ces pays pour fixer le cadre de la migration.

Abstraction faite des Maghrébins enrôlés dans l'armée française pour les besoins de la première et de la seconde guerres mondiales, trois grandes périodes historiques se dégagent dans l'histoire contemporaine des migrations du Maghreb vers l'Europe :

- Au cours des années 1950 et 1960, sur fond de décolonisation du Maghreb et de reconstruction de l'Europe, les flux migratoires étaient organisés dans le cadre de la coopération technique et sous la forme d'un marché du travail trans-méditerranéen régulé. Les besoins en main d'œuvre des différents segments des économies européennes en reconstruction étaient régis par des systèmes de quotas.
- A partir des années 1970 et approximativement jusqu'à la fin des années 1980, les flux migratoires du Maghreb vers l'Europe devaient connaître des soubresauts avec la rupture unilatérale, en 1975, de la part de la France et d'autres pays européens, des accords antérieurs, et l'adoption de politiques d'intégration des migrants en place et de leurs descendants, première génération de binationaux. L'Algérie, engagée alors dans un

⁵ « Une mondialisation juste, le rôle de l'OIT », Discours du Directeur Général lors de la CIT 2004.

⁶ « Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée » Rapport VI, CIT, 92e session, juin 2004.

ambitieux programme d'industrialisation, tenta une politique de réinsertion de ses travailleurs émigrés, en priorité ceux jouissant de qualifications. Cette rupture ne sera pas néanmoins totale et immédiate puisque la poursuite des regroupements familiaux allait continuer à alimenter les flux vers l'Europe ; du même coup, un processus de féminisation de la population migrante maghrébine a commencé à être observé.

- Depuis les années 1990, une reprise du dialogue autour de la question des migrations entre les pays des deux rives de la Méditerranée est amorcée, mais dans un contexte nouveau marqué par la création de l'Union du Maghreb Arabe (1989) et la signature d'Accords d'Association entre l'Union européenne et la Tunisie, le Maroc et l'Algérie. Le cadre (informel) du Groupe 5+5 dont la première rencontre a eu lieu en 1990, immédiatement après la signature du Traité de l'UMA, a donné lieu à des rencontres régulières au cours desquelles la question migratoire n'a pas manqué d'être soulevée. Les récentes rencontres 5+5 de Tunis (2002), Rabat (2003) et Alger (2004), attestent d'une certaine volonté politique d'aller plus loin dans les modes de régulation des flux migratoires et des mécanismes à mettre en œuvre pour la lutte contre la migration irrégulière vers l'Europe qu'elle provienne du Maghreb ou des pays subsahariens ou autres. Le fait nouveau dans les relations euro-maghrébines réside dans la passation d'Accords d'Association entre l'Union Européenne et les trois pays du Maghreb central⁷, des accords qui comportent des clauses consacrées à la gestion des travailleurs migrants.

L'histoire récente des flux migratoires traduit l'urgence d'une meilleure gestion des flux migratoires au niveau de la région Euromed, dans un contexte institutionnel où les gouvernements maghrébins restent sur des positions relativement ancrées dans les normes universelles des droits des migrants, mais peu consensuelles quand il s'agit d'aspects relevant de la souveraineté nationale. Face au Maghreb, la Communauté européenne, de son côté, collectivement et par pays, semble peu disposée à ratifier les conventions internationales relatives aux droits des migrants, notamment la Convention des Nations Unies de 1990.

b) Caractéristiques actuelles

La migration maghrébine a subi une évolution importante tant dans son rythme et sa structure que dans son statut juridique et l'expression nouvelle de ses besoins et de ses projets. Elle est devenue, au fil des ans, un enjeu politique de grande importance pour les pouvoirs publics des deux rives de la Méditerranée occidentale⁸.

Si, dans le passé, l'émigration maghrébine était principalement concentrée sur la France (où elle reste, pour des raisons historiques, plus lisible qu'ailleurs), elle s'est aujourd'hui élargie à d'autres espaces migratoires, en Europe, en Amérique du Nord et dans les pays arabes du Golfe. Cette diversification des destinations de la migration s'est accompagnée d'une plus grande facilité d'intégration dans les sociétés d'accueil où elle s'établit⁹. En s'inscrivant dans la dynamique d'installation définitive dans le pays d'accueil, elle a tendance à abandonner le « mythe du retour au pays ». Mais ceci ne signifie pas, pour autant, une rupture définitive

⁷ Tunisie (1975), Maroc (1998) et Algérie (2005).

⁸ Les pouvoirs publics dans les pays du Maghreb sollicitent systématiquement la participation de leurs communautés à l'étranger dans les grands scrutins qui engagent le devenir de la nation.

⁹ Voir sur ce point, *Diplômés maghrébins d'ici et d'ailleurs. Trajectoires sociales et itinéraires migratoires* (sous la direction de Vincent Geisse), Paris, CNRS éditions, 2000.

avec la Mère Patrie, car malgré les distances lointaines, les liens avec le pays d'origine demeurent très souvent vivaces.

Actuellement, le Maghreb connaît tous les types de migration : interne et internationale, volontaire et involontaire, régulier et irrégulier. Mais la plus importante de ces migrations est la migration internationale pour le travail (ou migration de la main d'œuvre). Cette migration se fait de plus en plus de manière irrégulière ou clandestine : des Maghrébins émigrent de leurs pays pour aller travailler à l'étranger et des étrangers (pour la plupart des Subsahariens) immigrer vers le Maghreb soit comme étape transitoire avant de rejoindre l'Europe, soit pour y rechercher un travail. Le Maghreb est donc concerné à triple titre par les mouvements migratoires. Il est considéré non seulement comme une région émettrice de flux de population mais aussi comme un foyer d'accueil et surtout, récemment, comme une zone de transit des flux migratoires.

Avec la fermeture des frontières européennes et le verrouillage des marchés nationaux du travail au Maghreb, les candidats à l'émigration, loin d'être dissuadés, optent pour des procédés irréguliers et dangereux, s'exposant ainsi à des sanctions administratives et pénales, et à des risques qui mettent en péril leur propre vie.

La proximité géographique du Maghreb avec l'Europe, qui a fermé ses frontières et institué un visa d'entrée sur le territoire des pays qui forment l'Union Européenne, attire la migration et la transforme en émigration irrégulière et clandestine. Le Maghreb est devenu, on l'a vu, un pays de transit vers l'Europe. Le temps de transit étant plus ou moins long, ce sont les marchés maghrébins de l'emploi qui sont sollicités, mais sans grand succès, faute d'un statut régulier.

Dans un contexte où la mondialisation économique et les progrès des Nouvelles Technologies d'Information et de Communication (NTIC) ont réduit les distances et tendent à transformer la planète en un grand village, le potentiel des candidats à l'émigration vers des contrées où il fait mieux vivre s'est amplifié et diversifié. Le cliché du chômeur « déqualifié » ou peu qualifié quittant un pays du Sud pour chercher un emploi dans un pays du Nord est obsolète. L'émigration est devenue le fait de jeunes, de moins jeunes, d'analphabètes et de diplômés, de travailleurs et de chômeurs, d'hommes et de femmes et même d'enfants.

Au total, le phénomène migratoire du Maghreb Central a donc trois caractéristiques principales :

- Il se complexifie avec des flux internes et externes enchevêtrés (zone de départ, d'accueil et de transit) ;
- Il se « *clandestinise* » au stade de la circulation et/ou de l'installation des migrants qui ne craignent pas de prendre tous les risques pour rejoindre leur destination¹⁰ ;

¹⁰ La migration irrégulière reste peu connue jusqu'à ce jour et n'a toujours pas fait l'objet d'études approfondies. Toutefois on peut distinguer deux catégories de migrants irréguliers : (i) ceux qui entrent légalement dans un pays d'accueil puis s'installent dans un processus de « clandestinisation » à l'expiration des visas ou des titres légaux. Dans cette situation les migrants bénéficient de soutiens souvent prodigués par des réseaux d'appui qui se chargent même de procurer de l'emploi informel pour prolonger le séjour ; (ii) ceux qui, dès le départ, ont des projets d'entrer clandestinement dans un pays d'accueil. Ils sont connus sous le nom de « haraga » qui vient de l'arabe dialectal signifiant « brûler » (sous entendu la frontière). Dans cette situation, des

- Il se diversifie dans la mesure où il s'élargit à des nouvelles catégories de migrants, chômeurs et travailleurs, jeunes et moins jeunes, hommes et femmes, sans instruction et diplômés de l'université...

Conclusion partielle

Les échanges sur les questions migratoires ont longtemps été marqués par des visions sélectives et sécuritaires. Le dialogue engagé dans le cadre du Groupe Informel 5+5 ¹¹ semble cependant s'en éloigner.

Il se prête à une orientation nouvelle, encore en gestation, ouverte sur le « dialogue social » au sens large du terme.

Devant la situation très segmentée qui caractérise la Méditerranée occidentale, il y a nécessité pour l'ensemble des pays de la sous-région de se doter d'instruments juridiques adéquats. Un traitement global de la question des travailleurs migrants et le respect de leurs droits légitimes passent par :

- Une harmonisation des cadres juridiques nationaux qui est une des conditions pour une plus grande force de dialogue sur ces questions. Le chapitre suivant montrera d'ailleurs que les dispositifs juridiques actuels dans les pays du Maghreb central sont loin d'être parfaitement conformes aux normes internationales régissant le monde des travailleurs migrants.
- Un recentrage des cadres juridiques nationaux sur ces normes internationales demeure nécessaire pour mieux garantir les droits des migrants. Le chapitre III consacré à l'état des ratifications par l'Algérie, le Maroc et la Tunisie des conventions internationales illustrera cette nécessité.

3 Revue du cadre juridique maghrébin relatif à la migration

Introduction

Dans chacun des trois pays du Maghreb central, il existe une législation nationale spécifique aux modes de gestion et aux mécanismes de mise en œuvre pour la régulation de la migration de main d'œuvre. Elle couvre aussi bien les aspects liés à l'émigration des nationaux à l'étranger, que l'immigration de ressortissants étrangers vers le pays (qui inclut l'immigration intra-maghrébine), ainsi que les populations en situation de transit, souvent en situation irrégulière.

3.1 L'émigration des Maghrébins à l'étranger

Les études-pays examinent la migration maghrébine en fonction de paramètres différents en faisant appel notamment aux « politiques implicites » d'émigration, aux conventions bilatérales et aux modalités institutionnelles mises en œuvre pour sa gestion.

candidats sont très souvent interceptés par les services aéroportuaires qui les refoulent, mais leur chiffre ne baisse pas pour autant, au contraire il ne cesse d'augmenter d'année en année.

a) La législation algérienne pour le maintien des liens avec la communauté nationale à l'étranger

Elle a fait l'objet de deux approches essentielles :

- La première approche, celle qui a prévalu jusqu'au début des années 1980, a considéré l'émigration comme une donnée temporaire dont les membres sont susceptibles de revenir un jour vivre au pays, partant du postulat que le développement économique du pays allait assurer une réinsertion des émigrés dans leur pays d'origine. Mais la situation économique de l'Algérie n'a pas répondu à cette perspective, d'autant que l'option du retour définitif au pays a été largement révisée par une grande majorité d'émigrés qui l'ont progressivement abandonnée.
- La seconde approche, instruite de l'échec de la première, s'est attachée à créer des passerelles institutionnelles pour maintenir les liens avec la « communauté nationale à l'étranger ». A cet égard, l'Algérie a organisé en 1995 les premières assises de l'émigration sous l'égide du Ministère des affaires étrangères qui ont abouti à la création, d'une part, du Conseil provisoire de coordination et de suivi (CPCS) chargé de défendre les intérêts de la communauté nationale à l'étranger, et d'autre part, d'un Ministère délégué auprès du Ministre des affaires étrangères chargé de la communauté nationale à l'étranger. Si ces initiatives intéressantes prises par les autorités sont à saluer, il reste à savoir si ces mêmes autorités sont en mesure de prendre en charge les besoins des Algériens à l'étranger et de résoudre leurs problèmes, notamment en ce qui concerne leur protection juridique dans les pays d'accueil.

Sur le plan juridique, la protection de la communauté nationale offre des niveaux diversifiés et des intérêts peu convergents eu égard aux deux grands éléments qui la composent : d'un côté, une population résidente à l'étranger titulaire d'un titre de séjour régulier dans le pays d'accueil, donc temporaire, de l'autre une population binationale installée, donc permanente. Il n'empêche que plusieurs conventions et accords bilatéraux sont passés avec certains pays pour régir la situation de la communauté nationale à l'étranger. Ainsi la protection des nationaux à l'étranger s'articule principalement autour de deux types d'instruments : les accords bilatéraux et le dispositif diplomatique et consulaire. Subsidiairement, un troisième type de mécanisme a été mis en œuvre à travers l'organisation de la communauté pour la défense de ses intérêts sociaux¹².

Pour ce qui est des accords bilatéraux entre l'Algérie et les pays d'accueil, c'est avec la France qu'ils sont les plus étoffés. Les accords d'Evian de 1962¹³ en sont les premiers. Ils

¹² Concernant d'abord l'organisation de la communauté nationale, il existait auparavant un modèle d'organisation représenté par l'amicale des Algériens en Europe, organisation de type associatif établie sur la base de la loi française de 1901. En son temps, cette organisation a joué un rôle non négligeable dans le domaine de l'animation politique, sociale et culturelle en faveur de la communauté nationale. Elle était le représentant unique et incontournable de celle-ci auprès des autorités algériennes.

Les changements dans la représentation des Algériens à l'étranger sont intervenus en 1989 avec la naissance du multipartisme et l'apparition de nouvelles associations. Les missions diplomatiques et consulaires ont ainsi vu leurs interlocuteurs se multiplier. Face à la variété de la représentation désormais acquise, les pouvoirs publics, ou du moins les institutions en charge de la protection de la communauté nationale à l'étranger, n'ont pas de grandes opportunités d'intervention pour gérer la migration, d'autant que leurs moyens sont assez limités pour pouvoir réunir tous les partenaires en vue de prendre de véritables décisions de stratégies migratoires

¹³ Pour une étude détaillée de ces accords voir Rédha Malek, *L'Algérie à Evian, histoire des négociations secrètes 1956-1962* Editions du Seuil, octobre 1995.

constituent le socle qui régit l'ensemble des relations entre les deux pays. Il est intéressant de noter que ces accords prévoyaient la libre circulation des personnes et des biens, mais avec le temps, plusieurs de leurs dispositions sont devenues caduques et il a fallu conclure d'autres accords comme celui portant sur l'exercice des professions libérales de 1963 ou encore le protocole du 10 avril 1964 sur le contingentement du volume des travailleurs, l'accord sur la main d'œuvre de 1968, l'avenant du 22 décembre 1985 à l'accord sur la main d'œuvre, la convention sur la sécurité sociale d'octobre 1981¹⁴. Cette dernière convention institue et affirme dans ses dispositions le principe de l'égalité de traitement des ressortissants des deux pays au regard de la législation des deux Etats en matière de sécurité sociale et de protection sociale. A l'instar des travailleurs nationaux, les travailleurs émigrés sont, eux aussi, soumis au régime des assurances sociales, qu'ils soient salariés ou non salariés. En ce qui concerne le régime de cotisations et le bénéfice du droit au remboursement des frais de soins et frais médicaux, ces droits s'effectuent sur la base du principe de réciprocité contenu dans ladite convention.

D'autres accords avec la France portent sur l'enseignement de la langue et de la culture d'origine, signé en 1981, sur le service militaire de 1983¹⁵. Un échange de lettres intervenu le 7 août 1994 a porté sur l'entrée et le séjour des Algériens en France. Il faut souligner l'important accord algéro-français du 27 décembre 1968 et surtout son protocole annexe de juillet 2001¹⁶ relatif à la circulation, à l'emploi et au séjour en France des ressortissants algériens et de leurs familles, et qui régleme l'ensemble des conditions pour la circulation, l'emploi et le séjour des Algériens en France.

Avec d'autres pays, l'Algérie a eu à signer des conventions pour la protection de sa communauté nationale à l'étranger. Il en a été ainsi avec la Belgique, en raison de l'existence de travailleurs migrants algériens dans ce pays industriel. Un accord sur la sécurité sociale entre les deux pays, datant de 1968, permet aux travailleurs émigrés de bénéficier des prestations sociales et des soins médicaux. De plus, un accord sur l'emploi et le séjour des Algériens dans ce pays a été signé en 1970, ainsi qu'une convention consulaire en 1979.

Avec les autres pays européens où existent de petites communautés d'émigrés algériens, comme en Allemagne, en Grande Bretagne et en Suisse, l'Algérie n'a établi aucun accord avec ces Etats. Les résidents algériens dans ces pays sont soumis au régime de droit commun valable pour tous les étrangers sans distinction aucune.

La protection de la communauté nationale sur le plan diplomatique et consulaire est assurée par les missions algériennes à l'étranger dont la couverture géographique à travers le monde est très appréciable, notamment dans les espaces où sont établis les ressortissants algériens. Cependant, la gestion de la communauté algérienne à l'étranger par ces structures se limite le plus souvent à l'aspect administratif d'état civil et électoral.

¹⁴ Convention ratifiée par le décret n° 81-315 du 28 novembre 1981, JO n° 48 du 1 décembre 1981.

¹⁵ De tous ces accords, un des plus sensibles a été relatif au service national, en ce sens qu'il consacrait la double nationalité *de fait* en permettant aux jeunes Algériens nés en France d'accomplir leur service militaire dans l'un ou l'autre des pays. Aujourd'hui, il faut noter l'abandon en France du système de la conscription au profit d'une armée de métier et en Algérie on s'achemine également vers cette même solution.

¹⁶ Voir décret français 2002-1500 du 20 décembre 2002 portant publication du 3^{ème} avenant à l'accord du 27 décembre 1968.

b) La législation tunisienne – faire de la migration un levier du développement

Aucun obstacle ne pèse sur les citoyens tunisiens désireux de se rendre à l'étranger¹⁷. De plus, la législation tunisienne en matière d'émigration est révélatrice de la volonté de l'Etat de faire en sorte qu'une partie des revenus du travail des Tunisiens expatriés soit injectée dans l'économie tunisienne, que ces revenus servent à la consommation des familles ou à l'investissement dans des activités tendant à accélérer la croissance économique et la création de l'emploi (article premier du code d'incitation aux investissements). Cette émigration, dont l'influence sur le marché de l'emploi et le chômage, est positive, ne doit cependant pas provoquer un exode des compétences. Des dispositions ont été prises en ce sens, et consistent essentiellement à maintenir le lien des Tunisiens expatriés avec leur pays d'origine et à les encourager à retourner au pays.

Un certain nombre d'incitations d'ordre fiscal et douanier ainsi que financières et bancaires ont été prises afin d'encourager les Tunisiens expatriés à investir en Tunisie¹⁸. Le code d'incitation aux investissements précise que ses dispositions s'appliquent aussi aux promoteurs tunisiens résidant à l'étranger. Les matériels et biens d'équipement, dans le cas où ils ne sont pas importés mais acquis en Tunisie, sont exemptés de la TVA¹⁹. Le décret n° 94-1743 du 29 août 1994, portant fixation des modalités de réalisation des opérations de commerce extérieur comprend par ailleurs une annexe A relative aux importations ne donnant lieu à aucune formalité au regard de la réglementation du commerce extérieur et des changes. Le décret vise dans son nouveau § 5 tel que modifié par le décret n° 95-2434 du 11 décembre 1995 ce type d'importation²⁰.

Les incitations d'ordre financier et bancaire sont nombreuses. Les premières (d'ordre financier) sont essentiellement prévues par le Code d'Incitations aux investissements et diffèrent selon le secteur d'investissement (industries totalement exportatrices, création de projets dans le cadre du FOPRODI (fonds de promotion et de décentralisation industrielle) qui a pour objectif d'encourager la création et le développement de la petite et moyenne entreprise industrielle. Quant aux incitations d'ordre bancaire, elles consistent

¹⁷ L'article 10 de la Constitution tunisienne garantit à tout citoyen tunisien « *le droit de circuler librement à l'intérieur du territoire, d'en sortir et de fixer son domicile dans les limites prévues par la loi* ». Outre le droit à l'émigration interne, on constate que la Constitution tunisienne consacre le droit à l'émigration internationale par le droit accordé aux citoyens de sortir du territoire tunisien. En même temps que ce droit de circuler librement à l'intérieur du pays, le droit d'émigrer est garanti par l'article 11 de la Constitution qui interdit la peine de bannissement et qu'un Tunisien ne soit empêché de retourner dans son pays

¹⁸ La loi n°92-122 du 29 décembre 1992 portant loi de finances pour 1993 comprend un article 115 relatif à l'harmonisation des avantages accordés aux Tunisiens résidant à l'étranger suite à un retour définitif ou provisoire. Le texte affranchit des taxes et droits de douane dus à l'importation les matériels et biens d'équipements (y compris un camion) effectuée par des Tunisiens résidant à l'étranger suite à un retour définitif ou provisoire. Cet affranchissement obéit à un certain nombre de conditions : (i) Le séjour à l'étranger ne doit pas avoir été inférieur à 2 ans (ii) Les matériels et biens d'équipement doivent être utilisés dans des projets personnels ou à titre de participation dans une entreprise réalisée dans le cadre de la législation portant encouragement à l'investissement.

¹⁹ Ces avantages d'ordre fiscal sont cependant soumis à un certain nombre de conditions dont notamment celle de non-cession des matériels et biens d'équipement ainsi que du camion durant 5 ans à partir de la date de la décision d'octroi des avantages et de réalisation du projet dans un délai de 2 ans à partir de la date d'octroi de ces avantages.

²⁰ Le texte précise que le non-respect des règles visant l'importation de ces biens entraîne le paiement des taxes et des droits de douane à partir de la date d'importation ou d'acquisition de ces biens

essentiellement en la possibilité octroyée aux Tunisiens résidant à l'étranger d'ouvrir des comptes en devises ou dinars convertibles, avec l'avantage d'exonérations fiscales sur les intérêts²¹.

Les incitations au retour reposent principalement sur des avantages fiscaux et douaniers pour l'importation ou l'acquisition de biens personnels. Le décret n° 95-197 du 23 janvier 1995 fixant les avantages fiscaux au profit des Tunisiens résidant à l'étranger et les conditions de leur octroi, régleme la question en déterminant la notion des biens personnels et le régime de ces avantages. Divers autres textes ont été pris dans ce sens, qu'il s'agisse des textes relatifs à la nationalité tunisienne, à la gestion du statut personnel et familial des Tunisiens résidant à l'étranger, ou des textes prévoyant un régime de sécurité sociale pour les TTE (travailleurs tunisiens à l'étranger).

Le Tunisien résidant et travaillant à l'étranger ne perd pas automatiquement sa nationalité du fait de l'acquisition volontaire d'une nationalité étrangère (article 30 CN)²². Cette disposition montre que l'Etat tunisien favorise le maintien du lien avec ses émigrés. Concernant la gestion du statut personnel des Tunisiens à l'étranger, le code de droit international privé promulgué en 1998 pose des règles de compétence judiciaire et législative notamment en matière de statut personnel. L'économie générale du code est la suivante : les tribunaux tunisiens ne sont pas compétents pour des litiges concernant le statut personnel des Tunisiens résidant à l'étranger, sauf dans le cas où le défendeur réside en Tunisie. La règle pourrait s'expliquer par la volonté de l'Etat tunisien de promouvoir l'intégration de ses émigrés dans l'Etat d'accueil en les soumettant à la justice de ce pays²³.

Le décret n°89-107 du 10/1/1989 s'applique aux travailleurs tunisiens à l'étranger qu'ils soient salariés ou non et qui ne sont pas couverts par une convention bilatérale de sécurité sociale ou par une réglementation spéciale régissant leur affiliation à la sécurité sociale (notamment les résidents dans des pays qui n'appliquent pas la règle d'égalité de traitement avec les nationaux) ainsi que les membres de famille à charge restés en Tunisie (régime des assurances sociales). Ce régime couvre obligatoirement la branche des assurances sociales et celle des pensions de vieillesse, d'invalidité et de survivants. L'adhésion au régime peut être directe (demande adressée à la caisse nationale de sécurité sociale (CNSS)) ou indirecte (par l'intermédiaire des consulats de Tunisie à l'étranger)²⁴.

²¹ Une revue de l'ensemble de ces avantages est disponible dans *Le guide du tunisien à l'étranger*, 2003, publication de l'Office des Tunisiens à l'Etranger et du Ministère des affaires sociales et de la solidarité.

²² La perte de la nationalité tunisienne est prononcée par décret. Il existe un seul cas d'exception, celui du Tunisien remplissant un emploi dans un service public d'un Etat étranger ou dans une armée étrangère. La perte de la nationalité est précédée d'une injonction faite par le gouvernement tunisien de résilier cet emploi et non suivie d'effet. La déchéance ou le retrait de la nationalité tunisienne couvre des hypothèses telles que la condamnation pour crimes ou délits contre la sûreté intérieure ou extérieure tunisienne, l'obtention de la naturalisation suite à de fausses déclarations ou parce que les conditions requises apparaissent, postérieurement au décret de naturalisation, n'avoir pas été remplies.

²³ Mais comme corollaire, le Code prévoit une reconnaissance plus facile en Tunisie des décisions étrangères rendues en la matière. Il reste que les tribunaux tunisiens, en général, répugnent à appliquer ces règles et considèrent qu'ils sont les juges naturels du statut personnel des Tunisiens résidant à l'étranger en acceptant une compétence fondée sur la nationalité. Malek Ghazouani, « Nationalité et compétence judiciaire internationale des tribunaux » in *Le code de DIP deux ans après*, CPU 2003.

²⁴ Mouelhi (A.), *Traité de droit tunisien de la sécurité sociale*, La Maghrébine pour l'impression, l'édition et la publicité, 1^{ère} éd. 1997, p. 88 ; voir aussi, Kasmi (M.S.), *Précis de sécurité sociale, Secteur privé*, Centre de recherches et d'études administratives, 1998, p. 29.

D'autres mesures ont été prises comme l'enseignement de la langue arabe dans les pays d'accueil ou celles encourageant la participation aux élections nationales²⁵. De même, il faut relever la place et le rôle de l'Office des Tunisiens à l'Etranger. Cet office est un organisme public dont la mission et les attributions légales sont les suivantes : (i) fournir au gouvernement les éléments et les données lui permettant de mettre en œuvre une politique d'encadrement et d'assistance des Tunisiens résidant à l'étranger ; (ii) assurer l'exécution des programmes d'encadrement des Tunisiens résidant à l'étranger ; (iii) définir et mettre en œuvre un programme d'assistance sociale en faveur des Tunisiens à l'étranger et de leurs familles dans les pays de résidence et en Tunisie ; (iv) élaborer et exécuter tout programme culturel qui développe et renforce l'attachement des enfants des Tunisiens résidant à l'étranger, à leur patrie ; (v) instituer un système d'information continu au profit des Tunisiens à l'étranger et veiller à son suivi ; et (vi) assister les émigrés dans la réalisation de leurs projets économiques en mettant à leur disposition une cellule d'assistance auprès des institutions chargées de la promotion des investissements.

c) La législation marocaine, la grande rupture avec les dispositions coloniales

Jusqu'en 2003, la migration était réglementée par le dahir du 13 juillet 1938, remplacé par le dahir du 8 novembre 1949 portant réglementation de l'émigration des travailleurs marocains, qui en a précisé et complété les dispositions²⁶. Le dahir de 1949 avait prévu un service de l'émigration à la Direction du travail et des questions sociales, centralisant les demandes de main-d'œuvre marocaine à destination de tous les pays. C'était ce service qui déterminait les catégories de travailleurs dont l'émigration permanente ou temporaire hors du Maroc était autorisée, et qui en fixait les contingents²⁷. C'était aussi ce service central qui élaborait les accords avec les services de main-d'œuvre étrangers et les employeurs ou groupements d'employeurs, qui organisait la sélection générale, se chargeait de toutes les opérations administratives relatives aux mouvements professionnels et sanitaires des travailleurs, procédait au transfert des émigrants et contrôlait l'exécution des conditions stipulées en matière d'émigration²⁸.

L'émigration internationale a constitué pendant une vingtaine d'années environ, une des solutions à la crise de l'emploi au Maroc. Pour atténuer la tension sur le marché du travail tout au long de la période 1959-1975, les pouvoirs publics se sont tournés vers l'émigration internationale, solution rapide et provisoire mais aléatoire et arbitraire, du fait de son contrôle par les pays d'accueil. L'idée d'utiliser l'émigration internationale comme régulateur du marché de l'emploi est adoptée en 1957. Dès cette époque, le Ministère du travail et des questions sociales envisage d'encourager l'émigration vers l'étranger pour pallier les problèmes du chômage et du sous-emploi. Pour accompagner cette politique, des accords de

²⁵ Sur ces questions, voir *Le guide du tunisien à l'étranger*, 2003, publication de l'Office des Tunisiens à l'Etranger et du Ministère des affaires sociales et de la solidarité, précité.

²⁶ Ce dernier dahir a été abrogé par la loi 02-03.

²⁷ Art.2 du dahir du 8 novembre 1949 portant réglementation de l'émigration des travailleurs marocains.

²⁸ C'est dans ces conditions que des travailleurs marocains devaient se rendre aux Emirats Arabes Unis dans le cadre de l'affaire dite « Annajat ». Le gouvernement et les travailleurs se rendront compte par la suite que la société Al Najat Marine Shipping qui avait signé un accord avec des sociétés privées pour le recrutement de la main d'œuvre marocaine (avec la connaissance du Ministère marocain de l'emploi) n'avait aucune existence juridique ; voir sur cette question, A Belguendouz, *L'ahrig du Maroc, l'Espagne et l'UE*, Boukili Impressions, Editions et Distributions, Rabat 2002, pp.62-63 ; voir aussi le mensuel arabe « Fourasou al Amal », spécial affaire Annajat, No. 2, 15 juin-15 juillet 2003.

main-d'œuvre sont passés avec les principaux partenaires européens intéressés par l'emploi de ressortissants marocains. Quatre conventions de ce type ont été conclues entre 1963 et 1969. Cette position vis-à-vis de l'émigration mérite toutefois d'être nuancée. Il est aussi admis qu'après l'indépendance du pays, les conventions de main d'œuvre ont été signées avec l'Europe plus à la demande de cette-dernière qu'à celle du Maroc.

- ✓ Convention du 1er juin 1963 avec la France, comprenant un accord relatif à la situation des Marocains en France et des Français au Maroc et une annexe relative à la procédure de recrutement²⁹,
- ✓ Convention concernant l'emploi temporaire des travailleurs marocains en R.F.A. du 21 mai 1963,
- ✓ Convention avec le Royaume de Belgique relative à l'occupation de travailleurs marocains en Belgique, paraphée à Bruxelles le 17 février 1964. Le volet concernant la Sécurité Sociale est signé en 1970,
- ✓ Convention avec le Royaume des Pays-Bas concernant le recrutement et le placement des travailleurs marocains aux Pays-Bas, signée à La Haye le 14 mai 1969. Le volet concernant la Sécurité Sociale est signé en 1970.

Ces instruments juridiques visaient essentiellement à l'organisation du recrutement des travailleurs marocains dans les pays signataires ainsi qu'à la reconnaissance de certains droits et principes après leur admission (égalité du traitement avec les autochtones, regroupement familial...). Un rapport du Bureau de l'émigration qui dépendait du Ministère du travail soulignait que « les pays utilisateurs de la main d'œuvre marocaine avaient également intérêt à conclure des conventions dans ce domaine pour aplanir par la négociation certaines difficultés résultant de l'immigration et pour s'assurer un flux de main-d'œuvre régulier répondant à leurs besoins »³⁰. Ces conventions sont davantage considérées comme un arrangement administratif entre gouvernements contractants, que comme de véritables instruments juridiques avec une portée réelle. Des conventions analogues seront également signées avec les principales monarchies du Golfe, et d'autres encore, à partir de la deuxième moitié de la décennie et dans les années soixante-dix . Ce fut le cas notamment de la Libye en 1965, de la Syrie le 18 août 1972, de l'Espagne, de la Suède et de la plupart des pays arabes. A travers la signature de ces conventions, le Maroc aurait cherché, dès lors, à maîtriser les départs par une gestion rationnelle des demandes de travail en provenance de l'étranger et à assurer une répartition équilibrée en fonction des différentes situations socio-économiques et des orientations politiques régionales.

Mais depuis le milieu des années soixante-dix, l'efficacité de ce système s'est considérablement affaiblie. A la veille des années quatre-vingt, il devient très négligeable, alors qu'officiellement, les différents plans quinquennaux successifs continuent de tabler sur la soupape de l'émigration. Certes, ce rôle de soupape est toujours réel, mais l'émigration emprunte désormais d'autres voies et stratégies échappant à tout contrôle étatique et rendant par la même toute projection aléatoire. La situation actuelle se caractérise par l'existence d'un flux continu d'émigration, devenu individuel, spontané, non contrôlé, voire clandestin. Par ailleurs, des formes inédites de départ ont vu le jour. Parmi elles, on peut observer le

²⁹ Décret n° 63-779 du 27 juillet 1963, J.O.R.F. du 2 août 1963, p 7161. Le volet concernant la Sécurité Sociale est signé le 9 juillet 1965.

³⁰ Rapport du Bureau de l'émigration qui dépendait du Ministère du travail, établi en mars 1982.

recours au regroupement familial, l'émigration estudiantine, la fuite des cerveaux³¹ ainsi que l'émigration féminine³² et même celle d'enfants non accompagnés.

La loi 02-03 abroge le dahir du 08 novembre 1949 sans contenir des dispositions spécifiques à l'organisation de l'émigration du pays. Il est à se demander s'il n'est pas nécessaire que la nouvelle loi soit complétée par des dispositions juridiques plus détaillées en la matière. La nouvelle législation du travail de 2002 le fait déjà en réglementant dans le détail les conditions d'emploi des étrangers au Maroc et celles des Marocains. En mettant l'accent sur les sanctions à l'égard des migrants qui ne respectent pas les règles d'entrée et de séjour, la nouvelle loi néglige les droits des migrants, que ces derniers soient étrangers ou des Marocains Résidant à l'Etranger (MRE).

Toutefois, la gestion des MRE est confiée à la Fondation Hassan II qui est une institution à but non lucratif, dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Elle a pour objet d'œuvrer pour le maintien et le renforcement des liens fondamentaux que les MRE entretiennent avec leur partie, en les aidant à faire face à leurs difficultés et en œuvrant pour leur bien être³³. Certes, La Fondation Hassan II n'est pas l'unique institution marocaine intervenant dans la protection des intérêts des MRE. Il y a aussi un Ministre délégué, auprès du Ministère des affaires étrangères, chargé des MRE. Il y a aussi la Fondation Mohamed V, qui s'occupe notamment de l'accueil des émigrés durant la saison estivale. On doit aussi relever l'existence d'une Commission pour les MRE auprès du Conseil Consultatif des Droits de l'Homme, tout comme le Ministère marocain des Droits de l'Homme et son ex-Centre des Droits des Migrants, actuellement transféré au Ministère délégué chargé des MRE.

3.2 La gestion des migrants étrangers au Maghreb

Cette section présente les différentes législations adoptées par les pays du Maghreb pour la gestion des migrants étrangers, avec un accent particulier sur les droits des travailleurs migrants³⁴. L'analyse des études-pays est assez détaillée et présente pratiquement des paramètres identiques, liés à l'admission des étrangers, à leurs conditions de séjour, et leurs conditions d'accès à l'emploi.

a) L'admission des étrangers

³¹ AMERM (2002) : Actes du Colloque Migration Sud-Nord : la problématique de l'exode des compétences. L'Association Marocaine d'Etudes et de Recherches sur les Migrations, Rabat, les 27 - 28 Avril ; Edition la Fondation Hassan pour les MRE.

³² Charef Mohamed (coordination) : « Les migrations au féminin », in Les Actes du Colloque : « *Le Maghreb et les nouvelles configurations migratoires internationales : mobilité et réseaux* », Institut de Recherche sur le Maghreb Contemporain, Tunis, 2002.

³³ Cette Fondation possède pour les MRE : une structure d'étude (l'Observatoire des Marocains Résidant à l'Etranger) et six Pôles opérationnels : Coopération et partenariat ; Education et Echanges Culturels, Sport et Jeunesse; Assistance sociale et Prévention ; Etudes et assistance juridique ; Communication et Promotion Economique. Ce dernier pôle intervient en faveur de l'investissement des MRE et de la participation de ces derniers au développement national, cela par l'information, l'encadrement des investisseurs MRE et leur soutien.

³⁴ La distinction entre les migrants (étrangers) et les réfugiés mériterait, dans une étape ultérieure d'approfondissement, d'être étudiée.

En **Algérie**, le texte de base en la matière est l'ordonnance n° 66-211 du 21 juillet 1966 encore en vigueur³⁵. Cette ordonnance donne une définition assez large de la notion d'étranger. Est étranger au sens de l'article 2, « toute personne n'ayant pas la nationalité algérienne ou est apatride ». En optant pour une telle définition, l'ordonnance distingue les étrangers résidents des étrangers non-résidents.

Ainsi, et en vertu de la loi, sont étrangers résidents les personnes qui accèdent au territoire national afin de s'y établir, c'est-à-dire pour fixer leur résidence effective et permanente ou exercer une activité professionnelle. Ces étrangers ont droit à la délivrance d'une carte de résident. La deuxième catégorie correspond aux étrangers non-résidents, en transit ou qui séjournent peu de temps (trois mois au maximum) ou ne désirent pas exercer une activité professionnelle quelconque. Une telle distinction n'est pas sans répercussion sur les conditions et les formalités d'accès, de séjour et de circulation sur le territoire national de chacune de ces catégories de personnes.

En fait, qu'ils soient résidents ou non-résidents, les étrangers qui se rendent en Algérie doivent obligatoirement être munis d'un passeport national en cours de validité pour ceux qui possèdent une nationalité et d'un titre de voyage. Quel que soit le document de voyage que la personne étrangère possède, celui-ci doit contenir le visa consulaire délivré par les représentations diplomatiques et consulaires algériennes à l'étranger³⁶. Un carnet sanitaire est également exigé du voyageur.

Le fait qu'un étranger réside ou s'établisse en Algérie pour une longue durée qui dépasse celle fixée par le visa consulaire qu'il produit à l'entrée du territoire, l'oblige à obtenir une carte de résident, délivrée par les autorités nationales sous certaines conditions. Tout changement de lieu de résidence par l'étranger doit obligatoirement être déclaré aux commissariats de police. La durée de validité de la carte de résident est normalement fixée selon la réglementation en vigueur à deux ans renouvelables.

En **Tunisie**, l'entrée et la sortie irrégulière des frontières tunisiennes se réfère à la loi de 1968 ainsi qu'à celle de 1975 relative aux passeports telle que modifiée par la loi de 2004. La loi de 1968 stipule dans son article 4 que l'entrée et la sortie de la Tunisie ne peuvent se faire que par les points à la frontière déterminés par arrêté du Ministre de l'Intérieur. Toute entrée ou sortie en dehors de ces points de frontière est passible des peines prévues par la loi de 1968 et celle de 1975 telle que modifiée en 2004.

Les Tunisiens comme les étrangers doivent être munis d'un passeport ou d'un titre de voyage. Les étrangers doivent aussi être munis d'un visa d'entrée sauf les ressortissants d'Etats ayant conclu des conventions bilatérales avec l'Etat tunisien. Plusieurs conventions ont été signées par la Tunisie exemptant du visa l'étranger qui est ainsi autorisé à entrer sur simple présentation du passeport ou parfois même d'une simple carte d'identité en cours de

³⁵ Il faut noter que de 1965 jusqu'à la Constitution de 1976, les pouvoirs publics légiféraient par voie d'ordonnance en l'absence d'un Parlement élu en tant que pouvoir législatif qui ne l'a été qu'en 1976. Voir le texte l'ordonnance de 1966 se rapportant à la situation des étrangers en Algérie dans le Journal Officiel de la République (J.O.), n°64 du 29 juillet 1966.

³⁶ Les différents types de visas délivrés par les représentations diplomatiques et consulaires algériennes à l'étranger sont déterminés par le décret présidentiel n° 03-251 du 19 juillet 2003, sur lequel nous reviendrons. Ce décret modifie et complète le décret n° 66-212 pris en application de l'ordonnance n° 66-211 relative à la situation des étrangers en Algérie.

validité. Cette pratique s'est développée afin d'encourager le tourisme : cette dispense n'est, par là même, valable que pour les séjours d'une durée n'excédant pas les trois mois (article 7 loi du 8 mars 1968).

L'entrée ou la sortie du territoire tunisien sans passeport ou sans visa (pour ceux qui y sont tenus) ou avec un document falsifié est passible des peines prévues par les deux lois de 1968 (articles 23 alinéa 1 et 24) et de 1975 telle que modifiée en 2004. Le séjour irrégulier n'entre cependant pas dans le champ d'application de la loi de 1975 telle que modifiée en 2004 qui ne vise que l'entrée ou la sortie illégale du territoire tunisien. Le séjour irrégulier relève uniquement des dispositions de la loi de 1968 qui le définit comme étant (i) le fait pour l'étranger de ne pas solliciter 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 ; (ii) le fait pour l'étranger de continuer à séjourner en Tunisie après le rejet de sa demande de visa et de carte de séjour ou après le refus de les renouveler ou après l'expiration de la durée de leur validité (article 23 alinéa 2 et 3)³⁷.

Au **Maroc**, jusqu'en novembre 2003, le cadre juridique relatif à la migration était en grande partie une législation héritée du Protectorat français et était éparpillée dans plusieurs textes. Le 11 novembre 2003, la loi No. 02-03 relative à l'entrée et au séjour des étrangers au Maroc, à l'émigration et l'immigration irrégulières a été adoptée. Cette loi a le mérite d'avoir unifié et « décolonisé » le droit marocain relatif à la migration.

L'immigration des étrangers au Maroc inclut leur entrée, leur séjour et leur établissement. Un étranger est défini selon la loi marocaine comme toute personne n'ayant pas la nationalité marocaine, soit qu'elle ait une nationalité d'un autre pays soit qu'elle n'ait pas de nationalité (apatride).

La nouvelle loi exige la production d'un passeport ou d'un titre de voyage pour l'entrée dans le pays (art.3). Elle détaille les modalités du contrôle aux frontières et précise les conditions du refus d'entrée. Ainsi, pour entrer dans le pays, l'étranger doit être muni d'un titre de voyage valable, doit justifier son déplacement dans le pays et prouver qu'il possède des moyens suffisants d'existence (art.4 al.1). L'entrée dans le territoire peut être refusée à tout étranger qui pourrait constituer « une menace pour l'ordre public » (art.4 al.2). La décision prononçant le refus d'entrée peut être exécutée d'office et l'étranger auquel est opposé ce refus peut être maintenu dans des locaux ne relevant pas de l'administration pénitentiaire.

b) Les conditions de séjour

En **Algérie**, par référence au décret présidentiel n° 03-25, on peut distinguer deux grandes catégories de visas, celle où le séjour de son titulaire est relativement court et celle qui donne droit à un séjour plus long. Dans la première catégorie, on retrouve le visa diplomatique, le visa de service, le visa de courtoisie, le visa de presse, le visa de tourisme, le visa d'affaire, le visa familial, le visa médical, le visa culturel et le visa collectif. Dans la deuxième catégorie, on retrouve les visas qui ont trait à l'immigration. Il s'agit surtout de visas de travail et de visas de travail temporaire ainsi que les visas pour études. Pour le travail, il n'existait pas de visa, seul le permis de travail était exigé. Les conditions d'obtention de ces visas ne sont pas

³⁷ Pour avoir une idée du débat engagé entre Mme M. Benjémia, collaborateur extérieur, auteure de l'étude nationale Tunisie, et les ministères tunisiens concernés, cf l'étude nationale Tunisie, qui restitue dans le détail les positions des deux parties.

les mêmes, elles varient en fonction du cadre dans lequel ils sont délivrés. En dehors des autres catégories de visas qui ne sont pas en rapport direct avec l'immigration, le visa de travail ou le visa de travail temporaire ainsi que le visa d'études, ne sont délivrés qu'à la condition d'être titulaire d'un permis ou d'une autorisation provisoire de travail ou une attestation d'inscription dans un établissement d'enseignement national public ou privé ³⁸.

En **Tunisie**, une carte de séjour temporaire, dont la validité est d'une année, peut être accordée aux étrangers ayant séjourné plus de trois mois ininterrompus ou six mois non consécutifs durant une même année. Une carte de séjour de plus d'un an peut être accordée sur autorisation spéciale du Ministère de l'Intérieur. Une carte de séjour ordinaire peut être accordée aux étrangers résidant en séjour temporaire depuis cinq ans sans interruption, aux étrangères mariées à des Tunisiens, aux étrangers ayant des enfants tunisiens et aux étrangers ayant rendu des services appréciables à la Tunisie. La durée de séjour ordinaire est de deux ans renouvelables. Dans les deux hypothèses, séjour temporaire ou ordinaire, l'administration dispose d'un pouvoir discrétionnaire et aucun recours n'est accordé aux étrangers en cas de refus d'octroi de la carte de séjour.

Au **Maroc**, la nouvelle loi 02-03 précise qu'il y a deux titres de séjour : le certificat d'immatriculation et le certificat de résidence (art.5). Le premier titre est délivré à l'étranger qui réside au Maroc pour plus de trois mois, le second à celui qui réside d'une façon non interrompue au Maroc pendant quatre années. Les articles 9 à 18 de la loi 02-03 fixent les conditions d'obtention de ces cartes et renseignent sur les types de cartes d'immatriculation et de résidence et sur les personnes qui peuvent les posséder.

La loi introduit trois types de cartes d'immatriculation : pour visiteurs, pour étudiants et pour travailleurs migrants avec la mention précise de l'activité exercée. La carte d'immatriculation doit être obtenue dans un délai de 48 heures après l'entrée et peut avoir une durée d'un an jusqu'à dix ans renouvelables. Certains étrangers sont dispensés de la carte d'immatriculation : ce sont les agents et membres des missions diplomatiques et les étrangers séjournant au Maroc pendant moins de 90 jours.

L'étranger à qui le titre de séjour a été refusé ou à qui le renouvellement de ce titre a été refusé, peut intenter un recours contre la décision devant le tribunal administratif dans un délai de quinze jours. Ce recours ne suspend pas la prise de la décision de reconduite à la frontière ou de l'expulsion. Les conditions d'octroi de la carte de séjour sont régies par les dispositions de la loi du 8 mars 1968 et le décret du 22 juin 1968.

c) L'accès des étrangers à l'emploi

En **Algérie**, le travail des étrangers est soumis à une législation spécifique. C'est la loi n° 81-10 du 11 juillet 1981 relative aux conditions d'emploi des étrangers en Algérie³⁹ qui régit la matière. Ce texte traite également de la question migratoire de façon précise, car il détermine le cadre juridique légal du travail des étrangers en Algérie, et par conséquent des immigrés. D'autres textes législatifs, tels que la loi n° 90-11 du 20 avril 1990 relative aux relations de

³⁸ Il serait intéressant de savoir si la notion de travailleur expatrié se retrouve dans toutes les législations des pays étudiés.

³⁹ La loi n° 81-10 du 11 juillet 1981 se trouve dans le Journal Officiel de la République Algérienne (J.O.R.A), n°28 du 14 juillet 1981, p 683.

travail, régissent et organisent le monde du travail de façon générale et touchent indirectement à la situation des travailleurs émigrés 40.

La loi n° 81-10 du 11 juillet 1981, tout en instituant donc le droit au travail pour les étrangers, détermine aussi les modalités et les conditions requises pour prétendre à un emploi en Algérie. Elle instaure des conditions de forme et de fond qui doivent être remplies par tout travailleur étranger qui prétend à un emploi et oblige les organismes employeurs à les observer. Ainsi, la principale condition de forme qui doit être remplie par le travailleur étranger reste, avant tout, l'obtention du permis de travail ou l'autorisation de travail temporaire délivrée par le Ministère de l'emploi. Contrairement au permis de travail, l'autorisation temporaire de travail n'est délivrée que pour une durée limitée inférieure à trois mois. Quant au permis de travail lui-même, il est valable pour une durée de deux ans renouvelables dans les mêmes conditions que pour celles exigées pour son établissement. Cette exigence ne connaît aucune dérogation, sauf pour celle qui découle de l'application de mesures instituées par les conventions et traités internationaux ou en cas de force majeure. En ce qui concerne l'autorisation de travail temporaire, les organismes employeurs doivent déclarer tout étranger recruté par eux, en produisant un rapport motivé le concernant.

Sur le fond, la loi 81-10 pose, pour le recrutement des étrangers, une limite de qualification en dessous de laquelle l'étranger ne pourra pas être recruté : elle équivaut à un niveau de technicien. En plus de cette limite, d'autres restrictions sont imposées pour restreindre l'emploi des étrangers. Par exemple, il faut que l'emploi pour lequel postule l'étranger ne puisse pas être occupé par un national résident ou émigré (cf notion de préférence nationale). Il faut aussi que les qualifications de l'étranger lui permettent d'exercer l'emploi pour lequel il est candidat.

La loi sur l'emploi des travailleurs étrangers s'est limitée aux grandes définitions touchant à la question. Elle laisse cependant aux décrets d'application le soin de détailler son contenu et ses dispositions. Ainsi donc, il existe dans la réglementation algérienne, la distinction entre l'exercice d'une activité salariée au sein des organismes public et l'exercice des activités libérales⁴¹.

L'exercice d'une activité salariée par un étranger n'est pas limité au seul secteur économique auprès des employeurs privés, il est aussi autorisé au sein des services de l'Etat, des collectivités locales, des établissements publics et des entreprises publiques qui ont la possibilité de procéder au recrutement de l'étranger.

Le recrutement des étrangers dans les institutions publiques obéit aux dispositions du décret n° 86-276 du 11 novembre 1986⁴². A ce titre, le recrutement s'effectue dans un cadre limité et il est subordonné à des conditions bien définies. En effet, les étrangers ne peuvent être recrutés dans les services de l'administration, des collectivités locales et des autres

⁴⁰ Voir cette loi dans le J.O.R.A. n° 17 du 25 avril 1990, p 488. La question du degré d'intégration de cette loi dans le code du travail algérien mérite d'être posée.

⁴¹ Une piste de recherche serait de savoir s'il existe une jurisprudence en la matière et si cela est valable pour les trois pays concernés.

⁴² Décret n° 86-276 du 11 novembre 1986 fixant les conditions de recrutement des personnels étrangers dans les services de l'Etat, des collectivités, des établissements, organismes et entreprises publics. Voir J.O., n° 46 du 12 novembre 1986, p 1280. Ce décret vient d'être modifié par le décret exécutif n°04-315 en date du 2 octobre 2004. Voir J.O. n° 63 du 3 octobre 2004.

organismes publics qu'à titre contractuel seulement. Ceci donne aux étrangers un statut différent de celui des nationaux en la matière dont la carrière est caractérisée par une stabilité, en raison du fait que la relation de travail qui les lie à l'employeur est juridiquement d'origine statutaire et non contractuelle. De plus, et bien que le texte du décret semble avoir une portée générale à ce sujet, des limites sont imposées et concernent des secteurs bien particuliers dans lesquels le recrutement peut avoir lieu. Il s'agit essentiellement du secteur de l'enseignement dans ses différents niveaux (fondamental, secondaire et supérieur) et le domaine technique où le travailleur étranger peut faire une prestation de service ou de formation. Mais compte tenu du fait que le recrutement se fait uniquement à titre contractuel, l'étranger doit disposer d'un contrat de travail qu'il passe avec son employeur. Ce contrat constitue la base de la relation de travail qui lie les deux parties entre elles.

D'autres conditions ayant trait aux qualifications du travailleur étranger sont exigées. Il s'agit du niveau dont il doit justifier : il est au moins égal à celui qui correspond à la catégorie 14 du statut type des travailleurs algériens. Le travailleur doit notamment avoir une expérience professionnelle minimale de quatre années. Toutefois, le recrutement des travailleurs ayant le niveau de technicien est admis mais seulement à titre exceptionnel. Il est tenu compte dans l'appréciation des conditions de recrutement des diplômes et titres dont dispose le travailleur étranger, ainsi que des éventuels travaux réalisés par lui dans son domaine de qualification ou de spécialité.

Dans le contrat de travail, une distinction est faite entre le contrat initial par lequel le travailleur étranger est engagé pour la première fois et son renouvellement. En effet, le contrat initial a une validité de deux ans à compter de la date d'installation du travailleur à son poste de travail, lequel est matérialisé par un procès verbal d'installation. Le renouvellement du contrat peut se faire de façon illimitée mais par tranches d'une année à chaque fois. Il doit être réclamé par les deux parties au contrat avant l'expiration de la période considérée.

En dehors des contrats de travail des étrangers dans le domaine de l'éducation et de l'enseignement qui doivent tenir compte des particularités du secteur, notamment celles relatives à l'année scolaire ou universitaire, la résiliation du contrat de travail peut être invoquée par l'un ou l'autre des cocontractants en observant un délai de préavis d'une durée qui ne peut excéder trois mois.

Les travailleurs étrangers, à l'instar de leurs homologues algériens, sont soumis à un régime juridique qui les astreint à des obligations, mais qui leur confère aussi des droits garantis pleinement par la loi. La principale obligation des travailleurs étrangers est inhérente au statut même d'étranger du travailleur et porte sur son obligation de réserve morale et politique. Elle consiste en la soumission totale du travailleur aux autorités algériennes, ce qui lui interdit d'entretenir des relations avec d'autres autorités qui peuvent nuire aux intérêts de toute nature de l'Algérie. Les obligations professionnelles qui pèsent sur le travailleur étranger sont les mêmes que celles imposées aux autres travailleurs. Ainsi, et dès qu'il rejoint son poste suite à la signature du contrat, le travailleur est dans l'obligation de satisfaire à toutes les tâches qui lui sont assignées. Tout manquement à cet égard, que ce soit pour insuffisance professionnelle ou pour abandon du poste de travail, pourrait entraîner la résiliation unilatérale du contrat par l'employeur lui-même et la rupture de la relation de travail.

En **Tunisie**, l'emploi d'un travailleur étranger est régi par les dispositions du Code du Travail⁴³ qui stipule dans son article 258-2 que seuls les étrangers munis d'une carte de séjour portant la mention « autorisé à exercer un emploi salarié en Tunisie » peuvent occuper un emploi salarié en Tunisie. Le recrutement d'étrangers doit obéir à un certain nombre de conditions de forme et de fond.

Les exigences de forme permettent le contrôle et le suivi de l'emploi de main d'œuvre étrangère par les autorités publiques. Il faut l'obtention préalable d'un visa du Ministre chargé de l'emploi (article 258-2 CT). Le contrat doit être établi et éventuellement renouvelé selon un modèle établi par arrêté du Ministre chargé de l'emploi. Le renouvellement, tout comme l'interruption du contrat ou sa résiliation, sont soumis pour visa ou information du Ministère de l'emploi (articles 258-2 et 262 nouveau CT). Le contrat doit préciser la profession et le lieu du travail. Une fois établi, le contrat doit être inscrit dans un délai de 48 heures dans un registre spécial qui doit être obligatoirement présenté aux agents de l'inspection du travail à chaque demande.

Les conditions de fond sont, d'une part qu'il ne doit pas exister de compétences tunisiennes concernées par le recrutement (article 258-2 CT), d'autre part que la durée du contrat de travail soit fixée à une année renouvelable une seule fois (article 258.2). L'étranger ne peut donc, en principe, travailler plus de deux ans en Tunisie et doit quitter le territoire tunisien à l'expiration de son contrat. Il ne peut non plus cumuler plus d'un emploi⁴⁴. L'établissement et le renouvellement du contrat doivent obtenir le visa du Ministre de l'emploi.

La possibilité d'un régime dérogatoire en matière d'utilisation de main d'œuvre étrangère est prévue par l'article 260 du CT et autorise « pour tout ou partie du territoire, pour certaines catégories professionnelles, certaines activités dans leur ensemble ou pour certaines entreprises déterminées, le pourcentage de main d'œuvre étrangère susceptible d'être employée ainsi que les délais impartis pour régulariser leur situation ». A ce jour, à l'exclusion des régimes spéciaux prévus par les conventions bilatérales, c'est le seul régime dérogatoire disponible et il est strictement réservé aux entreprises totalement exportatrices telles que définies et régies par le Code des investissements⁴⁵. Son objectif est d'encourager l'investissement de capitaux étrangers et les activités d'exportation.

Les dérogations ont trait à la durée du contrat, au nombre de travailleurs, et à la procédure d'établissement du contrat de travail. Pour le reste, le contrat obéit au régime de droit commun. Le régime dérogatoire est régi par le décret n°94-79 du 17 janvier 1994 fixant les modalités de recrutement des agents d'encadrement et de maîtrise de nationalité étrangère et par les dispositions du code du travail (CT).

⁴³ Cf les articles 258 à 269 du chapitre II Livre VII (CT) intitulé « emploi de la main d'œuvre étrangère ».

⁴⁴ L'article 262 dispose en effet que l'étranger ne peut conclure un autre contrat de travail avec un autre employeur que s'il justifie de la résiliation du précédent à l'amiable ou par voie judiciaire. Le même article interdit par ailleurs qu'un employeur puisse recruter un travailleur étranger avant l'expiration du contrat de travail le liant à l'employeur précédent.

⁴⁵ Les entreprises totalement exportatrices sont définies dans l'article 10 du code des investissements comme étant celles dont la production est destinée totalement à l'étranger ou celles réalisant des prestations de services à l'étranger ou en Tunisie en vue de leur utilisation à l'étranger.

Sont également considérées comme telles les entreprises travaillant exclusivement avec ces entreprises, celles établies dans les zones franches économiques (loi n°92-81 du 3 août 1992) et les organismes financiers et bancaires travaillant essentiellement avec les non-résidents (loi n°85-108 du 6 décembre 1985 portant encouragement d'organismes financiers et bancaires travaillant essentiellement avec les non-résidents).

Contrairement au droit commun, la durée du contrat peut être supérieure à 2 années. L'article 258-2 du CT prévoit en effet que le renouvellement du contrat d'une durée déterminée à un an peut l'être pour plus d'une fois « lorsqu'il s'agit d'emplois d'étrangers dans leurs entreprises exerçant en Tunisie dans le cadre de la réalisation de projets de développement agréés par les autorités compétentes ». Le décret n°94-79 ne prévoit pas une durée maximum pour ce type de contrat.

Ces entreprises peuvent, après avoir demandé l'autorisation des services du Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi, recruter en Tunisie « quatre agents d'encadrement et de maîtrise de nationalité étrangère en indiquant leurs aptitudes professionnelles et la nature des postes à pourvoir »⁴⁶. Au-delà de quatre agents, il faut passer par une procédure particulière consistant à présenter un programme de recrutement et de tunisification⁴⁷. La décision du Ministère prise, au vu de ce programme, est notifiée à l'entreprise dans un délai de 15 jours à compter de la date de dépôt du dossier. Le suivi et le contrôle de ce programme sont assurés par les services du Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi, le bureau régional de l'emploi et l'inspection du travail territorialement compétents étant tenus informés.

Le recrutement d'un salarié dans le cadre du programme approuvé se fait par un contrat de travail soumis aux dispositions du CT sauf en ce qui concerne sa durée et la nécessité d'un visa.

Au **Maroc**, les dispositions du nouveau Code de Travail, conçu en harmonie avec les principes des droits fondamentaux des travailleurs, ont consacré le principe de la non-discrimination raciale. Le nouveau CT a été promulgué en tenant compte des dispositions des conventions adoptées par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et des instruments adoptés par l'Organisation Arabe du Travail (OAT) que le Maroc a ratifiés.

Pour ce qui est des travailleurs étrangers, ils jouissent des mêmes droits et obligations que les travailleurs nationaux. Les principales dispositions qui concernent les travailleurs immigrés sont contenues dans le Chapitre V de ce Code intitulé « De l'emploi des salariés étrangers ». Le CT marocain dispose dans son article 516 que « *tout employeur désireux de recruter un salarié étranger doit obtenir une autorisation de l'autorité gouvernementale chargée du travail. Cette autorisation est accordée sous forme de visa apposé sur le contrat du travail, la date du visa est la date à laquelle le contrat du travail prend effet* ». L'article ajoute que « *toute modification du contrat est également soumise au visa mentionné au premier alinéa du présent article* » et que « *l'autorisation peut être retirée à tout moment par l'autorité gouvernementale chargée du travail* ».

En application des articles 517 et 518, le contrat de travail réservé aux étrangers « *doit être conforme au modèle fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail* », et « *doit*

⁴⁶ Cf. décret n°94-79 et article 18 du code des investissements.

⁴⁷ Le contenu de ce programme doit indiquer : (i) l'effectif global de l'entreprise et sa répartition par catégories professionnelles, (ii) la description des postes occupés par les quatre agents d'encadrement et de maîtrise de nationalité étrangère, (iii) le nombre et la description des postes à pourvoir pour les agents d'encadrement et de maîtrise de nationalité étrangère dont le recrutement est demandé, ainsi que les aptitudes professionnelles de ces agents, (iv) les conditions exigées des agents tunisiens devant être adjoints aux agents étrangers, (v) la durée de stage et la rémunération, proposées aux Tunisiens, (vi) la date prévue pour le remplacement des agents étrangers par les agents tunisiens.

stipuler qu'en cas de refus de l'octroi de l'autorisation mentionnée au premier alinéa de l'article 516, l'employeur s'engage à prendre à sa charge les frais du retour du salarié étranger à son pays ou au pays où il résidait ».

Il est important de relever qu'au terme de l'article 520 du CT, dans le cas où des conventions internationales multilatérales ou bilatérales existent, leurs dispositions sont prises en considération conformément à la loi, relative à l'emploi des salariés marocains à l'étranger ou des salariés étrangers au Maroc. L'article 521 sanctionne tout employeur qui enfreint les dispositions des articles précédents, d'une amende de 2000 à 5000 DH⁴⁸.

Les textes prévoient que l'employeur recrute le personnel dont il a besoin en tenant compte uniquement des aptitudes et de la qualité des postulants et de leurs références. Toutefois, les textes en vigueur disposent que tout travailleur étranger doit être muni d'un contrat de travail visé par le Département de l'Emploi.

d) La protection sociale des travailleurs étrangers

En **Algérie**, les travailleurs étrangers sont protégés au même titre que les travailleurs algériens. Par exemple, la rémunération liée au poste de travail leur est versée en sus d'une majoration éventuelle. Parallèlement, et tenant compte des frais assumés par les travailleurs étrangers, cette loi leur offre la possibilité de remboursement de leurs frais de voyage ainsi que ceux de leur famille. Au-delà de l'aspect relatif au permis de travail et à l'autorisation temporaire de travail traité par la loi n° 90-11 qui fait partie du dispositif juridique applicable aux étrangers, celle-ci s'étend aussi aux relations collectives et individuelles de travail et aux relations entre employeurs et employés qu'ils soient nationaux ou étrangers. A ces dispositions, il faut ajouter des textes de nature réglementaire qui organisent, eux aussi, la question du travail des étrangers et le régime de la sécurité sociale applicable (santé, maladie professionnelle, accident de travail, mutuelle) de manière spécifique selon des secteurs bien déterminés et des activités bien précises. L'affiliation à la sécurité sociale est une obligation en Algérie, des sanctions sont prévues en cas d'inobservation de cette clause.

En **Tunisie**, l'égalité de traitement est obligatoire. La règle est prévue dans l'article 263 du nouveau CT (réforme de 1996) qui dispose que « *le travailleur étranger bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations résultant des relations de travail et applicables au travailleur tunisien* ». Ce texte ne devrait pouvoir s'appliquer que pour les travailleurs migrants en situation régulière. Ceci résulte de la place de l'article dans le chapitre du code relatif à l'emploi de main d'œuvre étrangère qui exige pour l'application des dispositions de la législation tunisienne du travail, la régularité de l'emploi.

Au **Maroc**, divers textes de loi ont été promulgués dans le cadre des droits sociaux des travailleurs. Cette protection est générale, couvrant tous les travailleurs, et se rapporte aux droits traditionnels des travailleurs, à la sécurité sociale, aux prestations sociales et à la mutualité.⁴⁹

⁴⁸ Soit l'équivalent de 216 à 540 dollars.

⁴⁹ Elle aussi est spécifique et concerne, par exemple, les aveugles, les déficients visuels et les personnes handicapées. Pour plus de développements, voir REMAD (Revue Marocaine d'Administration et de Développement), (en arabe), « La Condition des étrangers au Maroc », N° 123, Rabat, 2005.

Les travailleurs étrangers jouissent, au Maroc, des droits sociaux traditionnellement garantis aux travailleurs marocains, tels que la rémunération, le congé payé, le repos hebdomadaire, les jours fériés et l'exercice du droit syndical. Le bénéfice de l'assistance judiciaire est accordé de plein droit au travailleur demandeur ou défendeur ou à ses ayant droits pour toute procédure devant le tribunal social, y compris en appel. La législation de travail concerne aussi les risques auxquels s'exposent les travailleurs en général et les travailleurs migrants en particulier. Le législateur marocain a pris en considération les conventions de l'O.I.T en la matière pour garantir les risques sociaux. Des textes réglementent la médecine du travail, les accidents de travail, les maladies professionnelles, de sécurité sociale et la mutualité⁵⁰.

Le système de sécurité sociale, de même que les prestations sociales, sont assurés aux Marocains et aux étrangers travaillant au Maroc sans aucune inégalité entre eux⁵¹. Jusqu'en 2005, l'affiliation à l'assurance maladie était facultative. Mais la loi 65.00 portant Code de couverture médicale de base, votée en 2002 et entrée en vigueur en 2005 a constitué une véritable réforme du secteur de la santé au Maroc. Elle représente une grande avancée dans le domaine social et une profonde refonte des principes de base de la couverture médicale. D'une part, ce code introduit l'assurance maladie obligatoire ou AMO basée sur les principes et les techniques de l'assurance sociale au profit des personnes exerçant une activité rentable, des bénéficiaires d'allocations de retraites des anciens membres de l'Armée de libération et des étudiants. D'autre part, en mettant en place un régime d'assistance médicale ou RAMED, cette nouvelle loi ambitionne d'améliorer l'état de santé des habitants du Maroc et de garantir l'égalité dans l'accès aux soins à toute la société⁵².

Les travailleurs étrangers bénéficient de la même protection sociale assurée aux travailleurs marocains. Cependant, on remarque que parfois cette protection est limitée. Ces derniers ne peuvent pas, notamment, accéder à certains services s'ils ne disposent pas d'une carte d'identité nationale (CIN) ou s'ils ne connaissent pas la langue arabe, ce qui est le cas de la plupart des migrants irréguliers.

3.3 La migration irrégulière

Pour la gestion de la migration irrégulière, les pays du Maghreb disposent de cadres législatifs qui n'ont pas la même consistance ni la même profondeur. Ces cadres s'appliquent aussi bien pour les Maghrébins que les étrangers en situation irrégulière⁵³.

Les sanctions prévues par les législations maghrébines sont de différents ordres et concernent à la fois l'entrée, la sortie du territoire et le non-respect des normes régissant le monde du travail. Elles s'appliquent aussi bien à l'employeur qu'à l'employé pris en défaut. Exception faite de l'Algérie, le Maroc et la Tunisie ont adopté récemment des mesures sévères contre l'emploi illégal de la main d'œuvre étrangère mais aussi contre la migration clandestine des Maghrébins à l'étranger.

⁵⁰ Ibidem , p. 226.

⁵¹ Le texte fondamental est un décret du 25 juillet 1960 publié au B.O n°2493 du 12 août 1960, p.1515 relatif aux prestations de services par la CNSS, modifié par un décret royal du 1^{er} août 1966 publié au B.O n°2806 du 10 août 1966, p. 900.

⁵² La moitié des Marocains bénéficieront de la couverture médicale.

⁵³ Pour cette section, d'autres informations complémentaires, dans une étape ultérieure d'approfondissement, gagneraient à être fournies, notamment sur les moyens de contrôle et leur effectivité (inspection du travail par exemple).

En **Algérie**, l'emploi de la main d'œuvre étrangère s'inscrit dans un cadre général, celui qui régit la situation des étrangers au titre de leur admission et de leur établissement sur le territoire national. Ainsi, il est fait obligation au travailleur étranger désirant s'établir en cette qualité de faire la déclaration aux autorités algériennes afin de se faire délivrer une carte de résidence⁵⁴. A ce titre, la violation des règles prescrites entraîne systématiquement l'application de sanctions pénales et pécuniaires prévues par la loi⁵⁵. D'autres règles plus ponctuelles régissent l'emploi de la main d'œuvre étrangère en Algérie et dont la non-observation des dispositions, conduirait à l'application des sanctions prévues, à l'encontre tant de l'employeur que du travailleur étranger lui-même.

Les sanctions à l'encontre de l'employeur. Le recrutement d'un travailleur étranger est subordonné à l'obtention d'un permis de travail ou à une autorisation temporaire de travail.⁵⁶ A cet effet, les organismes employeurs sont tenus de respecter les obligations déclaratives, en avisant les services de l'emploi territorialement compétents⁵⁷ et en associant ces derniers à l'examen de tout accord ou contrat portant sur des marchés de travaux ou d'assistance technique nécessitant l'emploi de main d'œuvre étrangère. En cas de non-respect des obligations de déclaration, des sanctions sont prévues à l'encontre de l'employeur. Si celui-ci n'associe pas les services de l'emploi dans l'examen des contrats, toute demande de permis de travail ou d'autorisation de travail est rejetée. Par ailleurs, le non-accomplissement de la déclaration de recrutement par l'employeur est passible d'une sanction pécuniaire allant de 120 à 360 dinars d'amende⁵⁸. De plus, et si l'employeur est lui-même un étranger, cette sanction est assortie d'autres mesures administratives, en plus de l'expulsion qui peut être prononcée à son encontre. D'autres sanctions sont prévues en cas d'infraction, comme par exemple l'obligation déclarative mise à la charge de l'employeur et qui consiste à déclarer dans les délais impartis par la réglementation, compte tenu des changements qui pourraient toucher la relation de travail⁵⁹; ainsi que la tenue d'états nominatifs trimestriels et leur envoi aux autorités concernées⁶⁰. Le non-respect de ces formalités expose l'employeur contrevenant à une sanction pécuniaire s'élevant de 1.000 à 2.000 dinars, la dite sanction est doublée en cas de récidive.

Partant du principe qui interdit à tout employeur de recruter un travailleur étranger sans titre de travail, la loi a prévu des amendes de 5.000 DA à 10.000 DA⁶¹ (frappant tout employeur pour non-observation des prescriptions légales - recrutement d'un travailleur étranger non titulaire d'un permis ou autorisation temporaire de travail valide). La même sanction est valable dans le cas où l'employeur ne respecte pas la fonction initialement prévue dans les documents. La loi algérienne institue, par ailleurs, une responsabilité solidaire dans ce domaine, en étendant les sanctions aux personnes qui auraient facilité l'emploi illégal des travailleurs étrangers. Ces sanctions qui sont d'ordre pécuniaire vont de 1.000 DA à 5.000 DA, appliquées autant de fois qu'il y a d'infractions. La récidive dans ces infractions est un motif aggravant, puisqu'en plus des amendes, une peine d'emprisonnement de six mois est susceptible d'être prononcée.

⁵⁴ Voir articles 11 et 12 de l'ordonnance n° 66-211.

⁵⁵ Voir articles 23 et 24 de la même ordonnance.

⁵⁶ Voir article 2 de la loi n° 81-10, relative à l'emploi des étrangers en Algérie.

⁵⁷ Voir article 3 alinéa 3 de la loi n° 81-10 et l'article 16 de l'ordonnance n° 66-211.

⁵⁸ Cf. Article 25 de l'ordonnance 66-211.

⁵⁹ Voir article 21 de la loi 81-10.

⁶⁰ Article 22 de la loi 81-10.

⁶¹ Soit l'équivalent de 68,5 à 137 dollars.

Les sanctions contre les travailleurs. Le travailleur étranger ne peut prétendre à l'exercice d'une quelconque activité sur le territoire national sans être muni d'un titre légal l'autorisant à le faire. Cette interdiction s'étend aussi bien aux activités salariées qu'aux activités libérales, et pour chacune d'elle, des sanctions sont prévues en cas d'exercice illégal d'activité.

Pour non-respect des prescriptions légales, la loi algérienne a prévu un certain nombre de sanctions découlant de l'article 24 et 25 de la loi n° 81-10, où il est infligé une sanction pécuniaire de 1.000 à 5.000 dinars et un emprisonnement allant de 10 jours à un mois, en plus des mesures administratives qui pourraient être retenues à l'encontre du travailleur. Il est prévu également des sanctions plus lourdes, relevant de poursuites pénales appliquées en cas de violation par le travailleur étranger, des obligations professionnelles générales communes à tous les travailleurs, y compris les nationaux, notamment à propos du respect du secret professionnel. Cela n'empêche aucunement l'application d'autres sanctions disciplinaires prévues déjà par l'organisme employeur.

Il y a aussi des sanctions qui sont de moindre degré, mais dont les conséquences peuvent être très importantes sur le travail des étrangers en Algérie. Il s'agit du retrait du permis de travail ou de l'autorisation de l'exercice d'une activité salariée. Ces documents sont également retirés, si, pour les obtenir, leur détenteur a fourni de fausses informations aux autorités, ou bien en cas de non-respect de la durée du permis, ou de changement d'activité ou d'employeur sans déclaration.

En ce qui concerne les sanctions pour les activités libérales, le principe posé par la législation algérienne en la matière, est l'interdiction d'exercer une activité industrielle, commerciale, artisanale ou libérale sans la possession d'une carte professionnelle. En premier lieu, la sanction prévue pour non-respect de cette obligation entraînerait l'application d'une sanction pécuniaire allant de 360 à 7.200 DA, assortie d'une peine de prison de six mois ou de l'une des deux peines seulement⁶². En deuxième lieu, le retrait au ressortissant étranger de la carte de commerçant, d'industriel ou d'artisan, intervient si celui-ci a émis de fausses déclarations, s'il a une condamnation, s'il a fait faillite ou s'il a commis un crime ou un délit. Son expulsion est également susceptible d'être prononcée⁶³.

Toutes ces sanctions prévues dans les textes de droit répondent aux impératifs d'organisation de l'application des lois en matière d'emploi et de travail en Algérie. Mais leur sévérité n'est pas aussi dissuasive qu'on pourrait le penser concernant les procédures d'expulsion. Le législateur algérien a prévu des cas d'indulgence en accordant à l'étranger expulsé un délai qui varie de quarante-huit heures à quinze jours, pour lui permettre de quitter le territoire national. Mieux encore, l'étranger peut continuer à séjourner dans le pays dans la mesure où il justifie de l'impossibilité pour lui de quitter le territoire national. Dans ce cas, il sera assigné à résidence, en attendant le prononcé et la notification de l'expulsion qui sont du ressort du Ministre de l'Intérieur.

En **Tunisie**, dès lors que les dispositions régissant les régimes de droit commun et dérogatoire ne sont pas respectées, un certain nombre de sanctions sont prévues. Ces

⁶² Voir article 29 de l'ordonnance 66-211.

⁶³ Article 7 alinéa 2 du décret 75-111 du 26/09/1975 relatif aux professions commerciales, industrielles, artisanales et libérales exercées par des étrangers en Algérie.

sanctions sont plus sévères dans le cadre du régime de droit commun, ce sont des sanctions pénales doublées de sanctions civiles. Des sanctions uniquement civiles sont prévues pour le régime dérogatoire.

Le régime dérogatoire : des sanctions civiles uniquement. En cas de non-respect de la procédure prévue pour l'emploi de plus de quatre agents étrangers dans le cadre des entreprises totalement exportatrices, ou de non-respect des dispositions du programme de tunisification, la sanction éventuelle consiste en un rejet de toute nouvelle demande d'établissement ou de renouvellement d'un contrat de travail pour un salarié étranger (article 6 du décret n°94-79).

Le régime de droit commun : des sanctions pénales et civiles à l'encontre de l'employeur mais aussi de l'employé.

- l'employeur tunisien : l'emploi d'un étranger sans carte de séjour et sans contrat de travail ou avec un contrat de travail dont la durée excède la durée légale et qui n'aurait pas obtenu le visa du Ministère de l'emploi est puni d'une peine d'amende de 12 à 30 dinars par jour et par travailleur. Les employés doivent être mis à pied dès la constatation de l'irrégularité et si l'employeur ne s'exécute pas, les peines sont portées au double. Par ailleurs, l'employeur qui ne présente pas le registre dans lequel il doit inscrire tout recrutement de personnel étranger est puni d'une amende de 60 à 300 dinars. En cas de récidive, la peine est portée au double. Enfin, l'emploi d'un travailleur étranger avant l'expiration du contrat de travail le liant à un employeur précédent est puni de peines d'amendes de 24 à 60 dinars par l'employé sans que le total des amendes puisse excéder 5.000 dinars.

- le travailleur étranger : si l'employé continue à travailler malgré l'interdiction qui lui en est faite suite à la réquisition des agents de l'inspection de travail, il encourt une peine de prison de 1 à 15 jours et une amende de 120 à 300 dinars ou l'une de ces deux peines seulement. Il peut, dans tous les cas de travail irrégulier, faire l'objet d'une mesure de refoulement du territoire tunisien. La double peine (emprisonnement puis expulsion) ne peut cependant être appliquée que dans le cas où l'employé ne s'exécuterait pas suite à une décision de mise à pied. Il s'ensuit que l'employé étranger en situation irrégulière encourt principalement le risque d'être expulsé et ce n'est que dans la mesure où il ne cesse pas de travailler suite à l'injonction des autorités tunisiennes que la double peine (sanction pénale et expulsion) est encourue.

Les sanctions civiles : le contrat de travail irrégulier par rapport aux conditions de séjour et d'autorisation prévues par le CT est sanctionné par la nullité absolue délivrée par la Cour de cassation tunisienne⁶⁴ au nom de l'ordre public social. La caractéristique de la nullité est qu'elle rétroagit. Par voie de conséquence, le travailleur en situation irrégulière n'a droit à aucune des règles protectrices du droit du travail (comme l'indemnisation en cas de licenciement abusif). La sanction est particulièrement vigoureuse et excessive : les employeurs peu scrupuleux étant plus enclins à employer une main d'œuvre privée de droits, l'ordre public social censé remplir une mission protectrice, devient un facteur de précarisation et d'exploitation pour les travailleurs étrangers⁶⁵.

⁶⁴ Arrêt n°59828 du 2/2/1998, Bulletin civil de la Cour de cassation, 1998, p.98.

⁶⁵ Une telle solution n'est pas nécessaire. Les dispositions pénales suffisent à dissuader de l'emploi d'un étranger en situation irrégulière. L'application du droit commun de la nullité du contrat de travail, soit son absence de rétroactivité, peut également participer de cette politique de dissuasion

Au **Maroc**, l'article 521 du CT sanctionne tout employeur qui n'aurait pas obtenu l'autorisation prévue par l'article 516, qui aurait embauché un salarié étranger dépourvu de la dite autorisation, ou qui emploierait un travailleur étranger dont le contrat n'est pas conforme au modèle prévu. L'amende prévue est de 2.000 à 5.000 DH. Plusieurs articles de la loi 02-03 sont relatifs aux sanctions. Les articles 42 à 56 de cette loi sont consacrés aux infractions à la réglementation marocaine en matière de migration et plus précisément pour l'entrée et le séjour illégaux, commis par les personnes physiques et morales⁶⁶.

L'expulsion des étrangers qui n'était pas réglementée jusqu'en 2002, mais était seulement ordonnée par une simple décision du Directeur général de la sûreté nationale, est traitée dans la loi 02-03 qui stipule dans son article 25 que l'expulsion peut être prononcée par l'administration à l'encontre d'un étranger si sa présence sur le territoire marocain constitue une menace grave pour l'ordre public. Elle l'est par arrêté du Directeur général de la sûreté nationale et notifiée à l'intéressé par un officier de police ou de gendarmerie tout en lui donnant un délai de grâce pour quitter le territoire. Elle peut être exécutée d'office par l'administration (art.28).

L'article 26 de la même loi donne la liste de personnes étrangères qui ne peuvent pas faire l'objet de mesures d'expulsion⁶⁷. En cas de refus ou d'impossibilité d'expulser, l'étranger est assigné à résidence. La Loi 02-03 prévoit dans son article 34 des locaux ne relevant pas de

⁶⁶ L'article 42, par exemple, prévoit une amende de 2.000 à 20.000 dirhams (DH) et un emprisonnement de 1 à 6 mois ou de l'une des deux peines seulement pour toute personne qui a pénétré ou a tenté de pénétrer sans documents de voyage en cours de validité ou qui s'est maintenue sur le territoire au-delà de la durée autorisée par son visa. La peine est doublée en cas de récidive L'article 43 punit tout séjour sans carte d'immatriculation ou de résidence d'une peine d'1 mois à 6 mois et d'une amende de 5.000 à 30.000 DH. La peine est doublée dans le cas d'une récidive. L'étranger qui ne renouvelle pas sa carte d'immatriculation ou de résidence est puni d'une amende de 3.000 à 10.000 DH et d'un emprisonnement d'1 mois à 1 an (art.43). Les transporteurs qui facilitent l'entrée de migrants illégaux sont aussi sanctionnés (art. 47). L'article 52 alinéa 1 punit de 6 mois à 3 ans et d'une amende de 50. 000 à 500. 000 DH toute personne qui prête son concours ou son assistance à une personne qui pénètre d'une façon illégale dans le pays. Cette peine est de 10 à 15 ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000 à 100. 000 DH lorsque ces faits sont commis d'une manière habituelle (art. 52 al.2).

L'article 50 de la nouvelle loi concerne l'émigration clandestine à partir du Maroc. Il punit d'une amende de 3.000 à 10.000 DH et d'un emprisonnement d'1 mois à 6 mois ou de l'une des deux peines seulement (sans préjudice des dispositions du code pénal applicables en la matière) toute personne qui quitte clandestinement les frontières terrestres, maritimes ou aériennes marocaines. Les responsables administratifs et ceux employés dans les transports impliqués dans la migration clandestine sont punis de 2 à 5 ans de prison et d'une amende de 50.000 à 500.000DH (art.51).

Les moyens utilisés pour le transport clandestin sont confisqués et les personnes morales associées à la migration clandestine sont aussi pénalisées (art. 54 et 55). Les juridictions du Royaume sont compétentes pour statuer sur toute infraction concernant l'immigration ou l'émigration clandestine, même lorsque l'infraction ou certains éléments constitutifs de cette infraction ont été commis à l'étranger (art.56). S'il résulte du transport des personnes dont l'entrée ou la sortie clandestine du territoire marocain est organisée, une incapacité permanente, la peine est la réclusion 15 à 20 ans. La peine est la réclusion perpétuelle lorsqu'il en a résulté la mort (art.52 al 5 et al 6).

⁶⁷ Ce sont les étrangers qui résident habituellement au Maroc depuis l'âge de 6 ans, ceux qui y résident habituellement pendant plus de 15 ans, ceux qui y ont résidé régulièrement depuis 10 ans (sauf s'il a été étudiant), les étrangers mariés depuis au moins une année avec un conjoint marocain, les parents directs (père ou mère) d'un enfant qui a acquis la nationalité marocaine conformément au dahir marocain du 6 septembre 1958 relatif à la nationalité, à la condition qu'ils exercent effectivement la tutelle légale à l'égard de cet enfant ou qu'ils subviennent à ses besoins, les étrangers résidant régulièrement au Maroc et qui n'ont pas été condamnés à une peine au moins égale à un an, la femme étrangère enceinte et l'étranger mineur. Cette dernière disposition constitue une innovation et une avancée humaine dans le droit de la migration au Maroc et pourrait avoir une grande conséquence sur la protection des femmes migrantes et des enfants mineurs au Maroc, qui sont de plus en plus nombreux actuellement, surtout parmi les migrants subsahariens clandestins.

l'administration pénitentiaire pour maintenir les étrangers pendant le temps nécessaire à leur départ. L'étranger est informé de ses droits immédiatement après son transfert dans ces locaux.

Conclusion partielle

Les éléments fixes (invariants) qui ressortent des législations algérienne, tunisienne et marocaine sont au nombre de trois :

En premier lieu, la migration des nationaux à l'étranger est régie par une législation qui, d'un côté reconnaît le droit à la migration, et d'un autre l'encadre par des dispositions définies par les accords bilatéraux signés avec les pays de destination. La question du retour temporaire ou définitif et celle de la contribution des migrants au développement national sont présentes dans les législations, mais abordées avec une intensité et sous des angles variables, qui dépendent de l'histoire et du contexte socio-économique et politique de chaque pays.

En deuxième lieu, les conditions d'admission des travailleurs migrants, leurs conditions de séjour et d'accès à l'emploi répondent aux mêmes standards. L'admission et le séjour sont rigoureusement encadrés par la réglementation et traduits dans des formalités administratives très strictes. Il en est de même pour l'accès à l'emploi qui, de plus, est autorisé de manière très sélective en raison de la priorité accordée aux demandeurs d'emplois nationaux.

Enfin, la migration irrégulière (admission et séjour non respectueux de la loi), et le travail non déclaré des étrangers, sont interdits et passibles de sanctions civiles et pénales sévères qui s'alourdissent en cas de récidive et qui s'appliquent aussi bien aux travailleurs migrants entrés et employés de manière illégale, qu'aux personnes qui les assistent (passeurs) et les recrutent (employeurs informels).

4 Etat des conventions ratifiées et de l'introduction des normes internationales

Introduction

L'examen des cadres législatifs au Maghreb révèle que ces derniers s'inspirent largement des normes internationales pour la gestion de la migration internationale dans sa triple dimension. C'est à ce titre qu'il paraît important de relever, dans un premier temps, l'état des ratifications des conventions internationales qui concernent généralement les principes des Droits de l'Homme des Nations Unies ; puis, dans un deuxième temps, l'état des ratifications des conventions de l'OIT ; enfin, l'état des ratifications des conventions directement liées aux droits des travailleurs migrants.

4.1 Les Conventions Internationales des Droits de l'Homme

A la lumière du tableau ci-dessous, on peut aisément relever que les pays du Maghreb central ont ratifié presque l'ensemble des conventions internationales des Droits de l'Homme, pour la plupart durant les années 1980. Toutes ces conventions militent contre la discrimination, fondée sur la nationalité, la race et le sexe.

Tableau N° 1. Etat de ratification des Conventions Internationales des Droits de l'Homme par les pays du Maghreb central

Désignation des Conventions Fondamentales des Nations Unies	ALGERIE	MAROC	TUNISIE
Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (CESCR), dont l'organe de surveillance est le Comité des Droits Economiques, Sociaux et Culturels	12.9.1989	3.5.1979	18.3.1969
Pacte international relatif aux droits civils et politiques (CCPR), dont l'organe de surveillance est le Comité des Droits de l'Homme	12.9.1989	3.5.1979	18.3.1969
Protocole facultatif au Pacte international relatif aux droits civils et politiques (CCPR-OP1)	12.9.1989	NR	NR
Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CERD), dont l'organe de surveillance est le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale	14.2.1972	18.12.1970	13.1.1967
Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), dont l'organe de surveillance est le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes	22.5.1996	22.6.1993	20.9.1985
Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (CAT), dont l'organe de surveillance est le Comité contre la torture	12.9.1989	21.6.1993	23.9.1988
Convention relative aux droits de l'enfant (CRC), dont l'organe de surveillance est le Comité sur les droits de l'enfant	16.4.1993	21.6.1993	2.1.1992
Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant, concernant l'implication d'enfants dans les conflits armés (CRC-OP-AC)	NR	22.5.2002	22.4.2002
Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant, concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants (CRC-OP-SC)	NR	22.10.2001	13.9.2002
Convention internationale sur la protection des droits de tous les migrants et des membres de leur famille (MWC) adoptée par l'Assemblée générale en 1990	29.12.2004	21.6.1993	NR

Source : Unesco – actualisé (*) NR : non-ratifiée

Il est à relever, pour l'Algérie, la non-ratification de deux protocoles : notamment celui relatif au CRC-OP-AC et au CRC-OP-SC. Le Protocole facultatif au Pacte international relatif aux droits civils et politiques (CCPR-OP1) reste non ratifié par le Maroc comme par la Tunisie. En outre, celle-ci n'a pas encore ratifié la Convention des Nations Unies de 1990 sur les droits des migrants et des membres de leur famille. Il faut cependant souligner que si le Maroc a ratifié cette dernière Convention en 1993, et l'Algérie en 2004, cela ne signifie pas pour autant que les mécanismes appropriés soient mis en œuvre. Il est à relever aussi, pratiquement dans tous les cas de figure, (à l'exception du CRC-OP-AC) que la Tunisie a toujours été le premier pays maghrébin à ratifier ces conventions.

4.2 Les Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail

Ces conventions recèlent des clauses pertinentes relatives à la gestion des travailleurs migrants. L'état des ratifications de ces conventions par les pays du Maghreb n'est pas sans incidence sur le traitement des travailleurs migrants.

Tableau N° 2. Etat de ratification des Conventions Fondamentales de l'OIT par les pays du Maghreb

N° / Année	Libellé	Algérie	Maroc	Tunisie
C29 (1930)	Convention sur le travail forcé	19.10.1962	20.05.1957	17.12.1962
C87 (1948)	Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical	19.10.1962		18.06.1957
C98 (1949)	Convention sur le droit d'organisation et la négociation collective	19.10.1962	20.05.1957	15.05.1957
C100 (1951)	Convention sur l'égalité de rémunération	19.10.1962	11.05.1979	11.10.1968
C105 (1957)	Convention sur l'abolition du travail forcé	12.06.1969	01.12.1966	12.01.1959
C111 (1958)	Convention concernant la discrimination	12.06.1969	27.03.1963	14.09.1959
C138 (1973)	Convention sur l'âge minimum : 15 ans	30.04.1984	06.01.2000	19.10.1995
C182 (1999)	Convention sur les pires formes de travail des enfants	09.02.2001	26.01.2001	28.02.2000

Source : <http://www.ilo.org/ilolex/>

L'on constate que les pays du Maghreb ont ratifié presque la totalité des instruments de l'OIT, exception faite de la Convention 87 par le Maroc. Ces instruments fondamentaux ont permis aux pays du Maghreb, comme relevé précédemment, d'élaborer un cadre juridique national fondé sur les normes internationales. Ces textes sont applicables sans aucune discrimination fondée sur la nationalité. Par exemple, la C87 rappelle dans son 2e article que « *les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières* ». De même, la C105, dans son article 1er, appelle les Etats signataires à s'engager « *à supprimer le travail forcé ou obligatoire et à n'y recourir sous aucune forme en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse* ».

4.3 Les conventions directement liées aux Droits des migrants.

Les Nations Unies et l'OIT ont aussi consacré des conventions spécifiques aux droits des migrants. Ces conventions n'ont, à ce jour, pas toutes encore été ratifiées par les pays du Maghreb, comme l'indique le tableau suivant.

Tableau N° 3. Etat de ratification des Conventions Internationales spécifiques à la migration par les pays du Maghreb

Pays	Convention N° 97 OIT (1949)	Convention N° 143 OIT (1975)	Convention 1990 Nations Unies
Algérie	19.10.62	NR	21.04.2005
Maroc	NR	NR	21.06.1993
Tunisie	NR	NR	NR

NR= non ratifié

Source : <http://www.ilo.org/ilolex/>

On peut remarquer que si les trois pays forment un bloc relativement homogène concernant leur ratification des instruments juridiques internationaux généraux, une certaine hétérogénéité existe en revanche quant aux instruments spécifiques aux droits des travailleurs migrants (à savoir : Conventions de l'OIT, n° 97, 143 et Convention des Nations Unies sur la protection des droits de tous les migrants et des membres de leur famille, 1990)

La convention 97 sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, demande à tout membre l'ayant ratifiée d'appliquer aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites de son territoire un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qu'il applique à ses propres ressortissants en ce qui concerne diverses matières qu'elle énumère, dans la mesure où ces questions sont réglementées par la législation ou dépendent des autorités administratives. Cette convention comporte trois annexes relatives aux droits des travailleurs migrants dans un cadre de coopération ou à titre civil et aux droits d'importations des effets et outils de travail des travailleurs migrants. La ratification des Annexes est facultative mais nécessite néanmoins une justification.

La C143 de l'OIT apporte des dispositions complémentaires à la C97, en intégrant la nécessité d'avoir un système de régulation de la migration tout en se donnant les moyens de lutter contre la migration irrégulière et définissant les voies et moyens de garantir une équité entre tous les travailleurs sans discrimination aucune.

La Convention 1990 des Nations Unies vient rassembler dans un texte unique la quasi-totalité des dispositions des Conventions de l'OIT, en y incorporant aussi les clauses relatives à la sauvegarde des droits humains de tous les migrants qu'ils soient en situation régulière ou irrégulière. Les droits sont extensibles aussi aux membres des familles des migrants.⁶⁸

Le Maroc, s'il n'a pas ratifié les Conventions 97 et 143, est néanmoins le premier pays du Maghreb à avoir ratifié, le 21 juin 1993, la Convention 1990. L'Algérie, qui a par ailleurs ratifié la Convention 97 de l'OIT, a récemment ratifié par décret présidentiel en date du 29 décembre 2004⁶⁹ la Convention des Nations unies de 1990, laquelle devient applicable sur l'ensemble du territoire national à l'exception des dispositions sur lesquelles elle a émis des réserves (ces dernières gagneraient à être connues dans le détail). Pour ce qui est de la Tunisie, aucune des conventions spécifiques élaborées dans le cadre de l'OIT n'a été ratifiée.

4.4 Les conventions conclues dans le cadre de la Ligue des Etats arabes

Il existe par ailleurs, à l'échelle du monde arabe (Ligue des Etats arabes), mais aussi du Maghreb (Union du Maghreb Arabe), des conventions, régionales ou bilatérales, relatives aux travailleurs migrants, et qui sont appliquées avec plus ou moins de rigueur.

L'Organisation Arabe du Travail (OAT) a été créée en 1965 par les Ministres du travail des pays arabes. En 1968, les Ministres arabes du travail ont adopté la Charte arabe de travail, qui comprend des dispositions visant à garantir les droits fondamentaux des travailleurs et à instaurer une coopération arabe sur les questions relatives au travail afin d'harmoniser les législations du travail, les assurances sociales et les politiques des salaires dans la région. Les trois pays ont ratifié cette Charte ainsi que la Constitution de l'OAT le 10 mai 1974. L'OAT a promulgué une série de conventions relatives aux travailleurs migrants. Périodiquement, des conférences arabes du travail se réunissent dans l'un des pays arabes. La plus récente, la 32ème, a eu lieu en Algérie le 12 février 2005 avec la participation de 21 Etats arabes. Une Déclaration sur les migrants a été adoptée à cette conférence en février 2005 : « la Déclaration d'Alger sur les migrants ».

⁶⁸ Cf notre rapport sur cette convention pour les pays du Maghreb, réalisé sous la direction de Pr. El Madmad, avec le soutien de l'UNESCO.

⁶⁹ J.O. n° 2 du 5 janvier 2005.

Déjà en 1965, le Conseil de l'Unité économique arabe avait promulgué une résolution visant à faciliter l'entrée de tout citoyen arabe sur le territoire de tout autre Etat membre. Les Etats membres s'étaient alors engagés à faciliter et à encourager le travail des ressortissants d'autres Etats arabes dans les territoires arabes, en supprimant les visas d'entrée pour les ressortissants des Etats membres du Conseil et en renouvelant le permis de résidence à l'expiration du permis de travail.

Le Conseil avait également créé, en collaboration avec le Bureau arabe du travail, une Commission chargée du déplacement de la main-d'œuvre inter-arabe. En 1990, cette Commission a recommandé aux Etats arabes de ratifier les Conventions relatives au déplacement de la main-d'œuvre dans la région et à respecter leurs engagements relatifs à la protection des travailleurs migrants : faciliter et encourager les déplacements des travailleurs, notamment en offrant à leurs familles les opportunités de formation et d'enseignement nécessaires, et en leur garantissant les libertés fondamentales, conformément aux besoins du développement économique.

Tableau N° 4. Etat de ratification des Conventions de l'Organisation Arabe du Travail par les pays du Maghreb

Convention	Contenu	Commentaires
Convention N° 2, sur le déplacement de la main-d'œuvre de 1967	Objectif : réaliser l'Union Economique et Sociale par la mise en place de la liberté de circulation des personnes entre les Etats. Les Etats membres s'engagent à faciliter le déplacement de la main-d'œuvre, et à accorder aux travailleurs migrants les mêmes droits et privilèges qu'à leurs ressortissants nationaux, notamment dans le domaine de la protection du travail (salaires, heures de travail, congés payés, sécurité sociale).	Aucun Etat maghrébin n'a ratifié cette Convention.
Convention N° 4 sur le déplacement de la main-d'œuvre de 1975	Objectif : réaliser l'Unité arabe via la mobilité de la main-d'œuvre. Chaque Etat signataire est censé adopter des politiques migratoires conformes à moyen et long termes, à ses besoins économiques et sociaux. Inclut également le droit au regroupement familial et l'octroi de permis de résidence aux membres des familles des travailleurs migrants.	Aucun Etat maghrébin n'a ratifié cette Convention.
Convention N° 9 de 1977 et Recommandation N° 2 de 1977, relatives à la formation professionnelle de la main-d'œuvre	Objectif : pallier les problèmes de pénurie de main-d'œuvre qualifiée dont souffrent les Etats arabes. Les pays s'engagent à faciliter le déplacement et l'emploi de travailleurs étrangers. La recommandation vise plus particulièrement l'application de la convention. En 1984, une Déclaration du Conseil Economique et Social des Etats de la Ligue Arabe a réaffirmé la nécessité d'accorder aux travailleurs immigrés arabes ainsi qu'aux membres de leur famille les mêmes droits qu'aux ressortissants nationaux et d'offrir les conditions favorables au retour des « cerveaux » arabes.	Les principaux pays importateurs de travailleurs du monde arabe n'ont pas ratifié cette Convention. Les pays du Maghreb non plus.
Convention N° 14 de 1981 « concernant le droit des travailleurs arabes aux assurances sociales en cas de déplacement aux fins d'emploi dans l'un des pays arabes ».	Concerne plus précisément les travailleurs palestiniens. Elle assure une protection assez limitée des travailleurs migrants et des membres de leur famille.	Cette Convention est actuellement en vigueur. Elle a été ratifiée par le Maroc en mars 1993.

Ainsi, on le voit, il existe des instruments régionaux arabes relatifs aux travailleurs migrants, mais plusieurs d'entre eux n'ont pas été ratifiés par les trois pays étudiés. La plupart de ces instruments ne peuvent donc être invoqués pour être appliqués aux travailleurs migrants. Cependant, la ratification par les trois pays de la Constitution de l'Organisation arabe du Travail et de la Charte arabe du travail est censée les engager, du moins relativement, à protéger les travailleurs migrants conformément aux dispositions de ces deux instruments régionaux.

4.5 Les Conventions relatives à la migration dans les accords entre les pays maghrébins.

a) L'Union du Maghreb Arabe

L'intégration sous-régionale quant à elle, demeure faible. Certes, le préambule du traité instituant l'Union du Maghreb arabe (UMA), affiche clairement ses ambitions :

- « Répondant aux profondes et fermes aspirations de ces peuples et leurs dirigeants à l'établissement d'une Union qui renforcera davantage les relations existantes entre eux et leur donnera davantage la possibilité de réunir les moyens appropriés pour s'orienter vers une plus grande intégration » ;
- « Conscients des effets qui résulteront de cette intégration et qui donneront la possibilité à l'Union du Maghreb Arabe d'acquérir un poids spécifique lui permettant de contribuer efficacement à l'équilibre mondial, de consolider les relations pacifiques du sein de la Communauté internationale et consolider la paix et la sécurité internationales » ;
- « Considérant que l'édification de l'Union du Maghreb Arabe nécessite des réalisations tangibles et l'instauration de règles communes concrétisant la solidarité effective entre ses composantes et grandissant leur développement économique et social »⁷⁰.

En outre, l'article 2 du traité stipule que les pays du Maghreb oeuvreront « progressivement à réaliser entre eux la libre circulation des personnes, des services, des marchandises et des capitaux ».

Cependant, à l'exception de l'Accord sur la Sécurité Sociale (signé en 1991)⁷¹ aucun autre accord ou convention spécifique n'aborde la question de la migration des travailleurs.

Ainsi, malgré des déclarations ambitieuses, l'intégration maghrébine reste laborieuse, grevée par des questions politiques.

b) Les accords bilatéraux entre les Etats maghrébins

Si, sur le plan de l'intégration régionale tout reste à faire, il existe en revanche des accords au niveau bilatéral entre pays voisins: une migration inter-maghrébine existe bel et bien, même si ces flux sont peu évoqués, sans doute parce que, révélateurs des relations entre Etats, ils indiquent indirectement les écarts de développement et les inégalités entre les pays maghrébins eux-mêmes.

⁷⁰ Pour plus de détails sur l'UMA, voir son site web : <http://www.maghrebarabe.org/fr/index3.htm>

⁷¹ Décret présidentiel (Algérie) N° 92-84 du 29 février 1992 portant ratification de la Convention de sécurité sociale entre les états de l'Union du Maghreb Arabe, signée à Ras Lanouf (Libye) les 23 et 24 chaabane 1411 H correspondant aux 9 & 10 mars 1991, p. 374 in JORA N° 017 du 04/03/1992.

Libre circulation des personnes

Sur la base des listes de conventions données par chaque étude, cinq blocs ont été isolés, récapitulant les conventions bilatérales les plus importantes concernant la libre circulation des personnes entre pays voisins. Même si la Libye, faute d'étude, n'a pas été intégrée dans la synthèse, elle est mentionnée ici dans la mesure où les accords bilatéraux impliquent la Tunisie et l'Algérie.

Le droit à l'emploi

Trois conventions bilatérales ont été signées entre l'Algérie et la Tunisie, le Maroc et la Tunisie, la Libye et la Tunisie. Le droit à l'emploi est garanti dans ces trois conventions bilatérales aux ressortissants des Etats signataires. Ce droit est octroyé d'une manière identique : « *Les ressortissants de chacun des deux pays jouiront sur le territoire de l'autre du droit de travailler... ainsi que d'exercer tous les métiers industriels, commerciaux, agricoles et toute autre profession réglementée* ». Mais c'est seulement dans la convention tuniso-marocaine que ce droit à l'emploi est accordé « *au même titre que les nationaux et avec les mêmes droits et devoirs* ». En revanche, la convention tuniso-libyenne limite ce droit à la priorité reconnue aux ressortissants de l'Etat d'accueil. Quant à la convention tuniso-algérienne, elle est muette sur le principe d'égalité de traitement avec les nationaux. Il en résulte que les dispositions du code du travail relatives à l'emploi de main d'œuvre étrangère devraient continuer à s'appliquer aux ressortissants algériens et libyens à l'exclusion des ressortissants marocains.

Il semblerait, par ailleurs, que ces conventions ne soient pas toujours appliquées en pratique et que la libre circulation des personnes et plus particulièrement des travailleurs ne soient pas encore effective dans les pays membres de l'Union du Maghreb.

Une mise à jour de ces conventions tenant compte des nouvelles données relatives aux flux migratoires et des mesures politiques tendant à assurer leur effectivité est nécessaire. A cet égard, il est constaté qu'une coopération plus large des pays membres de l'UMA en matière de migration en général, est appelée de leurs vœux par une partie de la population et certains membres de la classe politique maghrébine. Pour une illustration concrète de ces conventions, marquées encore par le caractère bilatéral, nous présentons, dans les encadrés suivants, le contenu des accords les plus pertinents en rapport avec la migration de main d'œuvre. A la lecture de ces accords, on imagine aisément les possibilités d'élaborer un accord multilatéral entre les pays du Maghreb⁷².

⁷² Les études-pays n'ayant pas fait état de jurisprudences sur ces différents traités.

Tableau N° 5. Les Conventions Bilatérales entre l'Algérie et la Tunisie

1	ALGERIE
TUNISIE	<p>Accord du 15 août 1966 relatif à la circulation des nationaux des deux pays domiciliés dans la zone frontalière</p> <p>La convention définit les frontaliers comme étant « les habitants des deux pays domiciliés dans une zone de 15 km de part et d'autre de la frontière ou qui exercent habituellement leur activité d'un territoire à l'autre au voisinage de la frontière et qui appartiennent à l'une des catégories suivantes : les propriétaires de biens fonds coupés par la ligne frontalière ou situés dans l'autre pays et leurs employés ; les titulaires d'une autorisation de passage ou de parcours en cours de validité ; les usagers habituels des marchés c'est-à-dire les producteurs, agriculteurs et éleveurs frontaliers, à l'exclusion des commerçants ».</p> <p>En plus de l'exonération de droits de douane et de tous autres droits exigibles pour le bétail et certains produits déterminés dans l'article 2 de la Convention, le passage des frontières est dûment réglementé. Celui-ci s'effectue sur présentation d'une carte d'identité individuelle dite « carte frontalière ». Elle est valable pour deux années et est délivrée après visa par les autorités de chacun des deux pays. Elle doit préciser « l'identité du titulaire dont elle porte la photographie, le signalement détaillé et les empreintes digitales » (article 5 et 6). Les enfants de moins de 16 ans sont mentionnés sur la carte frontalière du chef de famille.</p> <p>Le passage des frontières doit toujours s'effectuer au même bureau de douane et par l'emprunt d'une même route légale à l'aller comme au retour (article 4).</p> <p>Cette carte frontalière peut être retirée en cas d'abus ou lorsque le frontalier donne motif à poursuite par les autorités d'accueil ou d'origine après information des autorités du pays d'origine. Elle ne permet plus de franchir la frontière en cas de fermeture totale ou partielle de celle-ci et pendant la durée de fermeture.</p> <p>Enfin, des laissez-passer individuels d'une durée de maximum de 3 jours pour un seul voyage peuvent être accordés par les autorités de police de la frontière de chacun des deux pays.</p> <p>En matière d'emploi, et à l'instar des conventions passées avec le Royaume du Maroc, la question du travail n'est pas traitée d'une façon directe mais il y est fait allusion dans la garantie des droits économiques octroyés et l'exercice des professions réglementées. Quant à l'exercice des professions judiciaires, pour les magistrats et les avocats dans les deux pays par leurs ressortissants, elles sont réciproques et garanties par la convention relative à l'assistance mutuelle et à la coopération judiciaire. Cette disposition s'étend également aux autres professions judiciaires libérales.</p> <p>Convention d'établissement du 26 juillet 1963</p> <p>Elle dispense de la carte de séjour les ressortissants de chacun des Etats signataires.</p> <p>L'article premier dispose que « les ressortissants de chacune des deux parties contractantes porteurs de passeports en cours de validité, pourront librement entrer sur le territoire de l'autre, y circuler, y séjourner, s'y établir et en sortir à tout moment sans être soumis à des conditions autres que celles appliquées aux nationaux, conformément aux règlements relatifs à l'ordre public ».</p> <p>La liberté de séjour est cependant subordonnée à l'immatriculation auprès des consulats de leur nation et à la délivrance d'une carte d'identité par le pays hôte.</p>

Tableau N° 6. Les conventions bilatérales entre le Maroc et la Tunisie

2	TUNISIE
MAROC	<p>Convention d'établissement ratifiée par la loi n° 66-35 du 3/5/1966</p> <p>Elle dispense de la carte de séjour les ressortissants de chacun des Etats signataires. L'article premier dispose que : « <i>Les ressortissants de chacune des deux parties contractantes, porteurs de passeports en cours de validité, pourront librement entrer sur le territoire de l'autre, y circuler, y séjourner, s'y établir et en sortir à tout moment sans être soumis à des conditions autres que celles appliquées aux nationaux, conformément aux règlements relatifs à l'ordre public</i> ».</p> <p>La liberté de séjour est cependant subordonnée à l'immatriculation auprès des consulats de leur nation et à la délivrance d'une carte d'identité par le pays hôte.</p>

Tableau N° 7. Les conventions bilatérales entre l'Algérie et le Maroc

3	ALGERIE
MAROC	<p>Avec le Royaume du Maroc, l'Algérie a signé en mars 1963 une série d'accords et de conventions dont les principaux sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> -une convention d'établissement des ressortissants des deux pays ; -une convention diplomatique et consulaire ; -une convention sur l'assistance mutuelle et la coopération judiciaire ; -une convention sur la coopération technique, administrative et culturelle ; -une convention sur la coopération économique et financière <p>Toutes ces conventions ont été ratifiées par le décret n° 63-115 du 17 avril 1963.</p> <p>- Quant à la question de la migration des personnes entre le Maroc et l'Algérie, elle est traitée dans la convention d'établissement et revêt deux aspects.</p> <p>1/ L'article premier de la convention indique et garantit le libre accès des nationaux des deux pays au territoire de l'un ou l'autre Etat, avec libre séjour et libre circulation y compris l'établissement en tant que résident sur le territoire de chacun. Aucune condition particulière n'est exigée sauf le passeport national en cours de validité.</p> <p>2/ La convention ne traite pas de façon claire la question de l'emploi. C'est à peine si elle y fait référence dans son article 5, en parlant de la garantie par les autorités des deux pays, de l'exercice de ce droit. L'accès sans discrimination à tous les droits économiques et aux professions réglementées. Ce qui signifie la possibilité d'exercer un travail dans une activité salariée ou libérale.</p> <p>- A propos de la convention relative à l'assistance mutuelle et à la coopération judiciaire, il est institué un droit d'exercice pour les magistrats et les avocats des deux pays. Le recrutement des ressortissants travaillant dans le domaine de la fonction publique et autre, est autorisé par la convention relative à la coopération administrative et technique, où il est possible pour un ressortissant de l'un des deux pays d'être recruté en qualité d'expert ou autre. A ce titre le personnel engagé jouit de tous les droits dont bénéficient les nationaux de chacun des deux pays.</p> <p>Par contre, aucune disposition ne traite par ailleurs d'une façon particulière la question des travailleurs frontaliers alors qu'une intense circulation existe dans les zones frontalières.</p>

Tableau N° 8. Les conventions bilatérales entre l'Algérie et la Libye

4	ALGERIE
LIBYE	<p>Deux conventions seulement ont été signées, il s'agit de la Convention de coopération dans le domaine du travail et de l'utilisation des ressources humaines du 20 décembre 1987. L'autre convention porte sur la double imposition des revenus. Elle tend à éviter le phénomène de la double imposition des revenus réalisés par les ressortissants de l'un ou l'autre Etat, que ce soit pour les revenus provenant d'activités salariées ou d'activités libérales.</p> <p>La première convention vise à faciliter l'utilisation d'experts et de techniciens des deux pays dans le domaine de la coopération et l'assistance technique. Cet instrument encourage la</p>

<p>signature d'accords et de contrats entre les organismes concernés dans les deux pays afin de développer la coopération et l'assistance mutuelle des forces de travail, ce qui implique l'existence d'un flux de main d'œuvre de travail entre les deux pays.</p> <p>Par contre, il n'y a pas de conventions frontalières entre l'Algérie et la Libye. Tout comme il y a absence de dispositions spécifiques relatives à la libre circulation des personnes, à leur séjour, à leur établissement et à leur travail.</p>

Tableau N° 9. Les Conventions Bilatérales entre la Libye et la Tunisie

5	TUNISIE
LIBYE	<p>Accord du 25 juin 1965</p> <p>Il prévoit dans son article 9 un droit d'entrée dans les territoires des pays contractants pour le pacage en période de sécheresse sous réserve de l'obtention d'une autorisation valable 6 mois et pour les zones de pâturage fixées d'un commun accord entre les Etats signataires.</p> <p>Il prévoit également la possibilité pour le propriétaire de troupeaux d'obtenir de son pays un ordre de déplacement des animaux sur le territoire de l'autre pays.</p> <p>Les autorisations doivent être présentées aux autorités des frontières de chacun des pays, aux fins de visa.</p> <p>Convention du 14 juin 1961</p> <p>Elle ne dispense pas les ressortissants de chacun des Etats ressortissants de la carte de séjour. En effet son article premier dispose : « <i>Les Gouvernements contractants s'engagent réciproquement à faciliter aux ressortissants de chacune des parties l'accès, le séjour et la circulation sur le territoire de l'autre, pour raisons provisoires et légales, telles que tourisme et visites. Ces ressortissants pourront librement quitter ces territoires à tout moment sans être soumis à des conditions autres que celles appliquées présentement ou ultérieurement aux nationaux ou aux ressortissants de l'Etat le plus favorisé</i> ». Il est clair que la clause de la nation la plus favorisée ne s'applique que pour la liberté de quitter le territoire et non au séjour. Par ailleurs cette convention dispose dans son article 2 que : « <i>les dispositions de la présente convention ne constituent pas une restriction aux prérogatives des deux parties contractantes pour interdire l'immigration et arrêter des dispositions tendant particulièrement à l'admission de la main d'œuvre étrangère et à son utilisation</i> ».</p> <p>- Une deuxième convention a été conclue entre la Tunisie et la Libye en 1974 relative au droit de propriété, au droit du travail, à l'exercice de professions et métiers, au droit d'établissement et au droit de circuler entre les deux pays. Cette convention ne prévoit pas l'exemption de la carte de séjour pour les ressortissants des deux pays.</p>

4.6 Les accords avec l'Union européenne

Le monde arabe est certes une région concernée par la migration maghrébine, mais l'Europe l'est davantage encore. La question des migrations entre l'Europe et chacun des trois pays est régie par deux types d'accords : d'une part des conventions bilatérales (engageant seulement deux pays de part et d'autre de la Méditerranée) ; d'autre part, plus récemment, des accords d'association, engageant les pays de l'UE avec le pays maghrébin signataire.

a) Les accords bilatéraux avec les pays européens

Chaque pays a signé des accords bilatéraux avec des pays européens, généralement ceux qui abritent une importante communauté du pays d'émigration. Ces accords ont été évoqués dans le détail au Chapitre 2, sous la rubrique « *L'émigration des Maghrébins à l'étranger* ». Dans

les autres pays européens où existent de petites communautés d'émigrés, aucun accord n'existe. Les résidents algériens, marocains, tunisiens sont soumis, dans ce dernier cas, au régime de droit commun valable pour tous les étrangers, sans distinction aucune. Il faut cependant noter que ces pays, s'ils sont membres de l'UE, doivent désormais appliquer les clauses de l'accord d'association que la Tunisie, le Maroc et l'Algérie ont, respectivement, signé récemment avec l'UE.

L'Algérie a deux principaux pays partenaires avec lesquels des conventions bilatérales ont été signées : la France et la Belgique. Avec la France, une série d'accords (depuis les accords d'Evian, en 1962, au protocole annexe à l'accord de 1968, signé en 2001) réglementent l'ensemble des conditions pour la circulation, l'emploi et le séjour des Algériens en France, et vice versa. Avec la Belgique, un accord sur la sécurité sociale (1968), sur l'emploi et le séjour existent, entre autres.

La Tunisie, quant à elle, a signé des accords bilatéraux avec la France d'une part, l'Italie d'autre part. Un accord bilatéral plusieurs fois modifié (le dernier avenant date de 2004) a été signé avec la France le 17 mars 1988. Il concerne essentiellement le regroupement familial en France, mais aussi les conditions de séjour des Français en Tunisie.

Avec l'Italie, la Tunisie a signé trois accords : le premier, qui date de 1996, est relatif aux conditions de séjour et de travail des ressortissants des deux pays. Il est à noter que dans cet accord, le gouvernement italien s'est engagé à appliquer aux ressortissants tunisiens le régime le plus favorable actuellement prévu par la législation italienne à l'égard des ressortissants d'Etats non membres de l'Union Européenne ou qui seraient adoptées dans le futur en matière de séjour et d'emploi. Le deuxième est un accord de réadmission, signé en 1988, et entré en vigueur en 1999. Si l'accord consacre le principe du traitement national des travailleurs tunisiens et italiens séjournant de façon régulière dans le territoire de chacun des deux Etats il a, surtout, trois volets concernant les migrations clandestines, dont le troisième est relatif à la réadmission des étrangers autres que ceux ressortissants des Etats membres de l'UMA : il comporte l'engagement bilatéral de réadmission dès lors qu'il est prouvé que l'étranger est entré par le territoire de l'un des deux Etats après y avoir séjourné ou transité. Enfin, le troisième accord, conclu en 2001, concerne l'emploi des travailleurs saisonniers.

Le Maroc, enfin, a également signé de nombreux accords de main d'œuvre avec des pays européens intéressés par l'emploi de ressortissants marocains (France, Belgique, Pays Bas), notamment dans les années 60, à l'époque où l'immigration était un moyen de compenser la crise de l'emploi au Maroc même.

b) Les Accords d'Association avec les pays de l'Union européenne

Mais si les pays du Maghreb sont liés par des accords bilatéraux, ils le sont désormais, de manière plus vaste, par l'accord d'association que chacun a signé avec l'UE.

Signé en 2001, l'accord d'association entre l'Algérie et l'Union européenne vient d'être ratifié par le Parlement algérien et les Parlements des Etats de l'Union⁷³. Reste sa mise en œuvre. Les articles 67 à 76 traitent des travailleurs migrants et de leur circulation. Le régime

⁷³ Ratification récente en 2005 par les deux chambres du Parlement algérien et ratification aussi par les Etats de l'Union européenne. L'accord est entré en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2005.

retenu exclut toute discrimination à l'égard des travailleurs de nationalité algérienne. Ainsi, l'article 67 de l'accord stipule que « *chaque Etat membre accorde aux travailleurs de nationalité algérienne occupés sur son territoire un régime caractérisé par l'absence de toute discrimination fondée sur la nationalité par rapport à ses propres ressortissants, en ce qui concerne les conditions de travail, de rémunération et de licenciement.* ». Le paragraphe 2 du même article élargit cette absence de discrimination aux conditions de travail et de rémunération en ce qui concerne les travailleurs algériens autorisés à exercer une activité professionnelle salariée. Quant au paragraphe 3 de l'article, il introduit la réciprocité dans le traitement par l'Algérie des ressortissants des Etats membres occupés sur son territoire.

Le régime de non discrimination réciproque appliqué par les Etats parties s'applique également dans le domaine de la sécurité sociale pour les ressortissants des Etats membres des deux parties (article 68 § 1). Cette sécurité sociale est valable pour différentes prestations : maladie, maternité, invalidité, vieillesse, accident de travail, maladie professionnelle, allocation de décès, prestations de chômage et familiales. Bénéficient de l'ensemble de ces prestations les travailleurs et leur famille des Etats membres des deux parties. Enfin, une disposition spécifique dont bénéficient les travailleurs algériens prévue par le paragraphe 4 de l'article 68, concerne le libre transfert d'argent vers l'Algérie par les travailleurs migrants. Toutes ces dispositions « ne portent pas atteinte aux droits et obligations découlant des accords bilatéraux liant l'Algérie et les Etats membres, dans la mesure où ceux-ci prévoient en faveur des ressortissants algériens ou des ressortissants des Etats membres un régime plus favorable »⁷⁴. L'accord n'affecte donc pas les relations bilatérales de l'Algérie, au contraire, il recherche le régime le plus favorable aux travailleurs migrants.

Autre thème pertinent prévu par l'accord d'association : celui du dialogue à instaurer dans le domaine social et dans lequel les Etats parties cherchent « des voies et conditions des progrès à réaliser pour la circulation des travailleurs, l'égalité de traitement et l'intégration sociale des ressortissants algériens et communautaires résidant légalement sur les territoires des Etats hôtes »⁷⁵.

Cet article appelle les commentaires suivants :

- La libre circulation évoquée par l'accord d'association n'est pas encore permise : elle reste à réaliser dans le cadre du dialogue social qui pourrait durer le temps que les partenaires voudront qu'il dure, notamment pour les partenaires du Nord qui restent intraitables sur ce point particulier de la libre circulation. L'instauration des visas et le système Schengen sont là pour freiner toute ardeur de circulation des personnes⁷⁶.
- Pour ce qui est de l'égalité de traitement, rien n'est encore acquis pour le moment : il faut dialoguer pour atteindre une égalité entre les travailleurs algériens et les travailleurs communautaires. Il y a certes l'application du régime de non-discrimination, mais celui-ci ne signifie pas l'égalité de traitement pour la mobilité, la recherche de l'emploi, les salaires etc.
- Enfin la question de l'intégration sociale des ressortissants algériens et communautaires fera aussi l'objet d'un dialogue entre les parties. L'article 72 paragraphe 3 de l'accord,

⁷⁴ Article 71 de l'accord d'association.

⁷⁵ Article 78 de l'accord d'association.

⁷⁶ La question de savoir si ces accords sont freinés par la lutte contre le terrorisme mériterait d'être posée.

détaille le contenu du dialogue envisagé, qui portera essentiellement sur des problèmes énumérés par le texte lui-même et se rapportant :

« a/ aux conditions de vie et de travail des travailleurs et personnes à charge ;

b/ aux migrations ;

c/ à l'immigration clandestine et aux conditions de retour des personnes en situation irrégulière au regard de la législation relative au séjour et à l'établissement applicable dans l'Etat hôte ;

d/ aux actions et programmes favorisant l'égalité de traitement entre les ressortissants algériens et communautaires, la connaissance mutuelle des cultures et civilisations, le développement de la tolérance et l'abolition des discriminations. »

Dans les dispositions de l'accord d'association, les parties signataires ont prévu d'engager des actions de coopération sociale en faveur des migrants dans le cadre du développement social dont la réalisation va de pair avec le développement économique. Ainsi l'article 74 alinéa 2, parle de coopération, en relevant les actions prioritaires à entamer dans ce domaine dont trois d'entre elles visent directement les travailleurs migrants. Il s'agit de :

« a/ favoriser l'amélioration des conditions de vie, la création d'emplois et le développement de la formation notamment dans les zones d'émigration ;

b/ la réinsertion des personnes rapatriées en raison du caractère irrégulier de leur situation au regard de la législation de l'Etat considéré ;

c/ l'investissement productif ou la création d'entreprises en Algérie par des travailleurs algériens légalement installés dans la communauté... »

La réalisation de ces actions de coopération est prise en charge par les Etats membres, mais peut l'être aussi dans le cadre d'une coordination entre les Etats et les organisations internationales compétentes en la matière⁷⁷.

Le **Maroc**, lui, a signé un accord d'association avec l'Union Européenne en 1996. Celui-ci est entré en vigueur en mars 2000. Depuis l'élargissement de l'UE en 2004, il est relevé que le Maroc a revendiqué un statut avancé, particulier pourrait-on dire, qui le situerait au-delà de la simple association, mais en deçà de l'adhésion à l'UE⁷⁸.

Dans la partie relative à la coopération sociale et culturelle, l'accord d'association comprend des dispositions relatives aux travailleurs marocains. Ainsi, chaque Etat membre de l'UE garantit l'absence de toute discrimination à l'égard des travailleurs marocains en ce qui concerne la rémunération, les conditions de travail et le licenciement. L'article 64 de cet accord dispose que *« chaque Etat membre accorde aux travailleurs de nationalité marocaine travaillant en Europe un régime caractérisé par l'absence de toute discrimination fondée sur la nationalité par rapport à ses propres ressortissants en ce qui concerne les conditions de travail, de rémunération et de licenciement. »* Les parties se sont également mises d'accord sur la nécessité de réduire la pression migratoire notamment à travers l'amélioration des conditions de vie, la création d'emploi et le développement de la formation dans les zones d'émigration. Le Maroc et l'UE se sont aussi mis d'accord sur la nécessité d'approfondir le dialogue concernant la migration clandestine, et ils ont estimé que le dialogue social doit porter sur les problèmes relatifs aux conditions de retour des personnes en situation irrégulière.

⁷⁷ Voir article 75 de l'accord d'association.

⁷⁸ Cf. Latifa El Cadi, « Le Maroc dans la nouvelle politique de voisinage de l'UE », in Quotidien marocain, « Le Matin du Sahara », 14 mars 2005, p. 6.

Par ailleurs, l'accord entre le Maroc et l'UE prévoit l'établissement d'une zone de libre échange dans un cadre de partenariat, à l'horizon 2010 et l'instauration d'un dialogue politique et social avec l'UE. Ce dialogue vise à améliorer la circulation et l'intégration des travailleurs marocains résidant légalement sur le sol européen⁷⁹.

Enfin, la **Tunisie** a signé un accord d'association avec la Communauté européenne en 1995. Le titre VI de l'accord prévoit dans son intitulé « Coopération sociale et culturelle », un chapitre consacré aux migrations. Le premier principe consacré est celui du bénéfice du traitement national des travailleurs en situation régulière, l'article 66 excluant les ressortissants de l'une des parties qui résident ou travaillent illégalement sur le territoire du pays d'accueil.

Ce traitement national pour les travailleurs permanents couvre « *les conditions de travail, de rémunération et de licenciement* » et pour les travailleurs à titre temporaire les conditions de travail et de rémunération (article 64). Il couvre aussi, pour les travailleurs ainsi que les membres de leur famille résidant avec eux, le domaine de la sécurité sociale. Celle-ci étant définie de la manière suivante : « *La notion de sécurité sociale couvre les branches de sécurité sociale qui concernent les prestations de maladie et de maternité, les prestations d'invalidité, de vieillesse, de survivants, les prestations d'accident de travail et de maladie professionnelle, les allocations de décès, les prestations de chômage et les prestations familiales* ».

Les travailleurs tunisiens bénéficient de la totalisation des périodes d'assurance, d'emploi ou de résidence accomplies dans les différents Etats membres, pour ce qui concerne les pensions de rentes de vieillesse, d'invalidité et de survie, les prestations familiales, les prestations de maladie et de maternité ainsi que les soins de santé pour eux-mêmes et leur famille résidant à l'intérieur de la communauté.

Ils bénéficient également des prestations familiales pour les membres de leur famille résidant à l'intérieur de la Communauté et du libre transfert vers la Tunisie, aux taux appliqués en vertu de la législation de l'Etat ou des Etats membres débiteurs, des pensions et rentes de vieillesse, de survie et d'accident de travail ou de maladie professionnelle, ainsi que d'invalidité, en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, à l'exception des prestations spéciales à caractère non contributif.

Les mêmes règles s'appliquent en Tunisie aux travailleurs ressortissants des Etats membres occupés sur son territoire, ainsi qu'aux membres de leur famille, sauf bien sûr celui prévu pour le maintien des droits acquis des Tunisiens effectuant leur travail dans différents Etats membres de la Communauté Européenne.

Par ailleurs le chapitre 2 intitulé : « Dialogue dans le domaine social » prévoit dans les articles 69 et 70 que ce dialogue est notamment « *l'instrument de la recherche des voies et conditions des progrès à réaliser pour la circulation des travailleurs, l'égalité de traitement et l'intégration sociale des ressortissants tunisiens et communautaires résidant légalement sur les territoires des Etats hôtes* ». Ce dialogue doit notamment porter sur les conditions de vie et de travail des communautés migrantes, aux migrations, à l'immigration clandestine et

⁷⁹ Pour plus d'information sur l'accord d'association entre le Maroc et l'Union Européenne, voir le site web de la Commission européenne.

aux conditions de retour des personnes en situation irrégulière au regard de la législation relative au séjour et à l'établissement applicable dans le pays hôte, aux actions et programmes favorisant l'égalité de traitement entre les ressortissants tunisiens et communautaires, la connaissance mutuelle des cultures et civilisations, le développement de la tolérance et l'abolition des discriminations. Parmi les actions de coopération dans le domaine social et revêtant un caractère prioritaire, l'article 71 cite « *la réduction de la pression migratoire, notamment à travers la création d'emplois et le développement de la formation dans les zones d'émigration* » et « *la réinsertion des personnes rapatriées en raison du caractère irrégulier de leur situation au regard de la législation de l'Etat considéré* ».

Conformément à cet accord, les ressortissants des Etats membres de la Communauté Européenne bénéficient de la règle relative au traitement national. Cet accord distinguant « travailleurs permanents » et « travailleurs temporaires », il devrait en résulter que les règles du code du travail relatives à la main d'œuvre étrangère ne s'appliquent que pour cette deuxième catégorie de travailleurs. Les travailleurs permanents devront, quant à eux, être régis par les mêmes règles que celles applicables aux travailleurs tunisiens en droit communautaire.

L'accord d'association prévoit par ailleurs dans son article 67 que les dispositions de cet accord ne portent pas atteinte aux droits et obligations découlant des accords bilatéraux liant la Tunisie et les Etats membres dans la mesure où ceux-ci prévoient en faveur des ressortissants tunisiens ou des ressortissants des Etats membres un régime plus favorable.

On le voit, l'accord d'association que chacun des pays a signé avec l'UE est, à quelques nuances près, le même avec les trois pays, pour ce qui concerne la question de la migration en tout cas. Deux tendances fortes semblent se dégager.

Tout d'abord : la libre circulation est loin d'être acquise. La migration et l'immigration clandestine sont en effet la bête noire des autorités européennes. Celles-ci déploient des moyens considérables pour contrôler les flux et lutter contre les clandestins, tant et si bien qu'elles cherchent à négocier avec les pays source et de transit des migrants pour la création de centres de rétention qui permettent de réguler les flux des immigrés et, ainsi, mieux les « filtrer ». La réunion euro-maghrébine des 5 + 5 à Alger en 2004 s'est penchée sur cette question pour répondre à la complexité des tendances migratoires dans la région de la Méditerranée occidentale, en particulier l'immigration clandestine vers l'Europe qui constitue un des dossiers de sécurité. Les Européens insistent dans ce cadre pour convaincre leurs homologues maghrébins de la nécessité d'une lutte commune contre ce phénomène. Mais les pays du Maghreb sont eux-mêmes une source d'immigration et redoutent d'avoir à assumer un rôle policier. Les trois pays – c'est du moins clairement le cas pour l'Algérie – considèrent que la répression seule ne suffit pas et qu'il faut l'accompagner d'une coopération et d'un partenariat économique efficace⁸⁰.

C'est en effet la deuxième tendance qui se dégage de ces accords d'association : le co-développement en constitue un volet important. Des mesures de coopération sont envisagées, visant directement les travailleurs migrants et la stimulation de l'aide directe ou indirecte

⁸⁰ Notamment dans le cadre de l'EUROMED.

qu'ils pourraient apporter à leur pays d'origine, la mise à profit de leur contribution au développement du pays.

Conclusion

Ainsi, l'Algérie, le Maroc et la Tunisie révèlent des systèmes juridiques relativement adéquats quant à la gestion des droits des travailleurs migrants. Leur législation, à quelques nuances près selon le pays, se caractérise par : d'une part, un incontestable souci de s'aligner sur les règles du droit international (on en veut pour preuve les ratifications, par chacun des trois pays, de très nombreuses conventions internationales), d'autre part un respect indéniable des droits des travailleurs migrants réguliers.

Cependant, la pénétration des normes internationales gagnerait à être plus complète, par une ratification plus systématique des normes internationales, notamment des trois spécifiques liées aux travailleurs migrants (Conventions de l'OIT n° 97, 143 et Convention des Nations Unies sur la protection des droits de tous les migrants et des membres de leur famille, 1990). En outre, une application plus effective, concrète, du droit serait souhaitable. En effet, ces droits, inscrits dans les lois, ne sont pas toujours traduits dans les faits.

Enfin, la circulation de la main d'œuvre reste, clairement, un enjeu de taille, au niveau de la sous-région, tant au niveau du Maghreb lui-même, qu'entre le Maghreb et l'Europe. Les accords d'association liant chacun des trois pays avec l'Union Européenne, s'ils sont loin d'installer la libre circulation, représenteront sans doute, pour l'avenir de la sous-région, les cadres prioritaires de gestion de la migration de main d'œuvre.

5 Contraintes et obstacles liés à la ratification des conventions internationales

Avant d'analyser les efforts qu'il serait souhaitable que chaque pays fournisse pour une meilleure prise en compte des droits des travailleurs migrants dans leur législation, il paraît important de revenir au constat suivant : les trois pays ont ratifié une grande partie des instruments de l'OIT, et cette réalité permet de nuancer considérablement l'analyse.

5.1 Vers une harmonisation des cadres juridiques

En effet, un examen plus fin permet de relever que même si ces pays n'ont pas nécessairement ratifié les trois conventions spécifiques aux droits des travailleurs migrants, le fait qu'ils aient ratifié plus de 50 conventions de l'OIT atténue, en quelque sorte, les carences supposées de leur législation respective concernant les travailleurs migrants.

Le cas de la Tunisie est intéressant. Celle-ci, en signant les 8 conventions fondamentales de l'OIT s'est engagée, en tant que membre de l'OIT, à respecter et promouvoir les 4 catégories des principes et droits du travail défendus par les conventions, à savoir :

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

Ces droits sont universels et applicables, en principe, à tous les individus dans tous les Etats. Ils devraient s'appliquer aussi, *de facto*, à tous les travailleurs migrants sans distinction, qu'ils soient en situation régulière ou irrégulière. De plus, on peut noter que même si la Tunisie n'a pas ratifié la Convention des Nations Unies de 1990, elle a, en revanche, ratifié deux conventions prioritaires de l'OIT: la Convention n°81 sur l'Inspection du Travail et la Convention n° 122 sur la Politique de l'Emploi. Or, ces conventions offrent des ressources, si elles sont utilement exploitées, et avec équité, par la justice en particulier, et peuvent permettre d'assurer aux travailleurs étrangers en situation irrégulière les principes et droits fondamentaux au travail. Il en va de même, par exemple, pour l'abolition du travail forcé ou obligatoire. La Tunisie a ratifié le Pacte International relatif aux droits civils et politiques dont l'article 8 interdit l'esclavage, la traite des esclaves et le travail forcé obligatoire. Elle a également ratifié la convention n° 29 sur le travail forcé et la convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé. Or il existe des dispositions très claires dans le Code du travail tunisien qui sanctionnent l'employeur de main d'œuvre étrangère irrégulière, et des mesures pénales dans la loi du 03 février 2004 sanctionnant tout employeur qui réduirait en esclavage des travailleurs clandestins ou emploierait des enfants entrés clandestinement en Tunisie. Ainsi donc, même si la Convention des Nations Unies n'a pas été ratifiée, ces sanctions, civiles et pénales devraient pouvoir protéger les travailleurs migrants, y compris en situation irrégulière, souvent à la merci des employeurs, exposés à de nombreux abus (non paiement du salaire, confiscation du passeport, et même violence physique).

Semblable raisonnement n'exempte évidemment pas d'engager un plaidoyer pour les ratifications. Il vise seulement à démontrer que les trois pays étudiés ayant ratifié presque toutes les conventions internationales relatives à la protection des droits fondamentaux de l'Homme, les droits des travailleurs migrants devraient, *de facto*, être respectés. A condition, bien entendu, que les Etats s'appliquent à harmoniser leur législation interne avec ces instruments internationaux. En effet, l'examen précis du droit interne de chaque pays révèle que les dispositions, du moins celles des Conventions 97 et 143, ne sont, en général, pas en opposition avec les textes de droit interne des pays, et les traités qu'ils ont ratifiés. Ce qui signifie que la ratification de ces deux conventions équivaldrait presque à une « formalité ». Dans le droit interne tunisien par exemple, il apparaît qu'assez peu de dispositions de la Convention des Nations Unies de 1990 posent de véritables problèmes. Parmi eux, on peut relever les dispositions des articles 22 et 23, interdisant les mesures d'expulsion collectives et posant des garanties pour toutes mesure d'expulsion (obligatoirement individuelle).

Un travail de plaidoyer doit bel et bien être entamé, même si chaque pays étudié se trouve dans une situation particulière. A cet égard, l'observateur est confronté à trois cas de figure, et en cela, la zone étudiée se présente comme un laboratoire. En effet, la situation de chaque pays correspond à un « degré » différent d'incorporation des Normes Internationales du Travail.

Dés lors, la problématique des efforts à fournir est spécifique à chacun. Pour le Maroc, il va s'agir de plaider pour une meilleure intégration des dispositions de la Convention des Nations Unies de 1990 dans le droit marocain. Pour l'Algérie, la ratification de cette Convention étant toute récente, c'est plutôt l'intégration même des dispositions qui doit faire l'objet d'une attention toute particulière. Enfin, pour la Tunisie, le travail se situe en amont : c'est un plaidoyer pour la ratification elle-même qui est à envisager.

5.2 Recommandations - ajustements juridiques et perspectives politiques prioritaires

L'état des lieux en Algérie, en Tunisie et au Maroc fait ressortir quatre grandes exigences

- a) Le besoin d'une harmonisation des législations nationales autour des principales dispositions contenues dans les conventions internationales

Une meilleure protection des travailleurs immigrés dans les pays du Maghreb suppose au préalable une harmonisation des législations nationales relative à la migration et au travail avec les engagements internationaux pris dans ce domaine et notamment par la mise en vigueur des dispositions fondamentales stipulées dans les conventions internationales. Lorsque celles-ci sont ratifiées, cette harmonisation coule de source. Mais leur ratification, bien que vivement souhaitée, est loin d'être un préalable. En ratifiant les conventions internationales, les pays du Maghreb catalysent la modernisation et l'harmonisation de leurs législations nationales, tout en donnant un exemple de bonne gouvernance aux pays voisins et limitrophes qui hésitent encore à ratifier⁸¹.

L'harmonisation des législations nationales est un élément préparatoire à la convergence vers une législation maghrébine commune en matière de migration. Quelques jalons importants ont été récemment mis en place : la décision prise en 1993 par le Gouvernement marocain de ratifier la Convention du 18 Décembre 1990 sur la protection des droits de tous les migrants et les membres de leur famille (ainsi que celle d'abolir les visas entre le Maroc et l'Algérie à partir du 20 juillet 2004) et celle prise par l'Algérie en avril 2005 de ratifier cette même convention, et de supprimer les visas pour les Marocains, représentent des signes encourageants et significatifs pour une future liberté de circulation et une meilleure protection des migrants dans la région⁸².

⁸¹ La ratification des conventions spécifiques de l'OIT (C97 et C143) portant sur les travailleurs migrants ainsi que la Convention des Nations unies de 1990 est souhaitable et aiderait à une meilleure gestion des flux migratoires, d'autant qu'aucune de ces conventions n'est un instrument de libéralisation des politiques d'immigration. Elles ne proposent pas de nouveaux droits qui seraient spécifiques aux migrants mais veillent à ce que les droits fondamentaux du travail et les droits humains fondamentaux soient appliqués pour tous les travailleurs migrants. Par exemple, en Tunisie, ces droits étant déjà garantis du fait de la ratification d'autres conventions internationales, il n'y aurait aucun obstacle d'ordre juridique à ce que ces conventions spécifiques aux travailleurs migrants soient ratifiées.

⁸² C'est là toute l'œuvre de la réforme du droit et de la justice algérienne, qui est aujourd'hui en cours de réalisation pour son adaptation aux changements induits par la mondialisation et les phénomènes nouveaux, notamment ceux qui touchent à la migration de travailleurs, et en particulier la migration de transit sur laquelle le droit et la réglementation sont en construction pour répondre à l'accueil et au séjour des étrangers dans un pays qui a beaucoup plus une tradition d'émigration que d'immigration. Par ailleurs, au Maroc par exemple, le besoin d'une révision de certaines dispositions législatives nationales pour faciliter l'intégration de certains étrangers vivant dans les pays du Maghreb ne manque pas de se faire sentir : une intégration des travailleurs immigrés devrait être facilitée par l'assouplissement de la procédure de naturalisation, notamment pour les enfants issus de mariage entre des étrangers et des femmes marocaines, ce qui nécessite une révision du Code marocain de la nationalité. Certes, la réforme récente du Code marocain de la famille ou *Moudouyana* (le 3 février 2004) représente un nouvel acquis pour la communauté marocaine dans les pays occidentaux, mais malgré les grandes innovations introduites, certaines dispositions posent toujours problème par rapport aux principes internationaux relatif à l'égalité absolue entre les femmes et les hommes. Pour éviter les difficultés d'application dans les pays étrangers non musulmans, un effort d'articulation des principes culturels occidentaux et maghrébins serait sans doute nécessaire.

Bien sûr, la ratification est une chose, sa mise en application une autre, et c'est cette étape qui est un véritable enjeu.

b) Le besoin d'une concertation euro-maghrébine dans le domaine de la migration

Avec le vieillissement de la population européenne, l'Union Européenne aura perdu 20 millions de travailleurs d'ici 2030 et risque fort de connaître des marchés de l'emploi déficitaires bien avant cette échéance. Il est donc prévisible que le recours à l'immigration légale de travailleurs du Maghreb vers l'Europe soit nécessaire. Pour l'heure, l'organisation de cette appel à l'immigration n'est pas encore tout à fait mise en place, et suscite des débats nationaux intenses (notamment en France), mais elle devrait commencer à être évoquée dans le cadre des rencontres 5 + 5, puis dans le cadre des institutions gouvernementales et non gouvernementales (Gouvernements des pays importateurs de main d'œuvre, Ministères, ONGs, institutions académiques, etc.), en plus d'autres organismes internationaux et d'ONGs étrangères (Organisation internationales spécialisées, associations diverses concernées par la migration et les droits des migrants).

c) Le besoin de trouver une solution à la fuite des cerveaux

Devant la difficulté à offrir des emplois et des perspectives professionnelles attractives à des masses de diplômés couvrant de larges éventails de disciplines, les gouvernements des pays du Maghreb les regardent, impuissants, s'en aller sous d'autres cieux⁸³ : hémorragie financière et hémorragie de compétences, le préjudice pour les collectivités nationales est double et ne semble pas préoccuper les gouvernements outre mesure. Plus encore, il semble même qu'un *consensus mou* se soit tacitement installé autour du constat simple selon lequel *tout le monde y gagne*, sauf bien évidemment la collectivité nationale : le diplômé échappe au chômage (réel ou déguisé), l'Etat réduit la pression du chômage, le reste du monde capte des compétences qui ne lui ont rien coûté. Il est pourtant urgent de trouver des solutions pour former des compétences et les mettre au service du développement national... ou du développement régional si tant est qu'on réussisse à mettre en place des mécanismes propres à faciliter la circulation intra-maghrébine des compétences.

d) Le besoin d'un mécanisme de contrôle de l'application des lois et règlements

La mise en place d'un tel mécanisme est de nature à permettre le respect du droit de la personne humaine et à assurer une plus grande efficacité dans le traitement des cas de figure qui se présentent.

Les conditions des travailleurs migrants légaux ne semblent pas poser de problèmes majeurs, comparativement à celles des travailleurs étrangers en situation irrégulière. Certains droits octroyés aux travailleurs réguliers doivent être étendus aux travailleurs irréguliers (telle que la protection contre le licenciement abusif). Un tel changement participerait, sans doute, à l'émergence d'une politique dissuasive de l'emploi irrégulier d'étrangers, et les employeurs seraient moins enclins à employer une main d'œuvre dépourvue de droits. De plus, l'idée

⁸³ A cet égard, voir l'attraction puissante et encore relativement neuve qu'un pays comme le Canada exerce sur ces compétences.

d'une régularisation de certains clandestins devrait être envisagée, surtout pour ceux et celles qui ont vécu pendant une longue période dans le pays d'accueil⁸⁴.

La création d'une agence gouvernementale régionale chargée de définir et d'implanter ces mécanismes assurerait plus largement les missions d'un Observatoire de la migration. Cette agence, placée sous l'égide d'un organe régional, pourrait coordonner les activités des observatoires nationaux sur la migration et le marché de l'emploi.

Elle fournirait et diffuserait des données fiables, régulières et continues portant sur la migration de main d'œuvre. La centralisation de la question migratoire au sein d'une telle agence permettrait au gouvernement, avec la participation des partenaires sociaux, de disposer des éléments nécessaires à la formulation de politiques en matière de migration.

5.3 L'urgence d'une action régionale concertée

L'harmonisation des textes législatifs relatifs aux droits des migrants est une action importante mais qui ne saurait être concrétisée à long terme, une fois le cadre institutionnel de l'Union du Maghreb Arabe mis en place. De même, les actions relatives à la mobilité des compétences et/ ou à la création d'un mécanisme de contrôle ne peuvent être réalisées à moyen terme. Pour le court terme, une action d'urgence est à inscrire au niveau de la région – c'est celle relative à la gestion de la migration de transit et à la gestion de la migration irrégulière. En réalité, c'est d'une urgence qu'il s'agit, étant donné les drames humains qu'elle suppose. L'intensité de ce phénomène ne fait qu'accroître face aux faiblesses des autorités et aux dérapages induits par l'improvisation devant des situations inattendues.

En septembre 2005, des centaines de migrants sub-sahariens ont tenté de pénétrer dans les enclaves espagnoles de Ceuta et Melilla, mettant en défi les forces marocaines et espagnoles. Il y a eu des blessés et des morts. Les forces marocaines ont alors procédé à de larges ratissages. De nombreux migrants en situation irrégulière ont été arrêtés, et des centaines conduits aux frontières, abandonnés dans le désert. Les deux autorités, espagnoles et marocaines ont été dépassées, malgré le soutien financier de l'UE à la sécurisation des frontières entre l'Afrique et l'Europe. Aucun mécanisme de concertation n'a été activé au niveau de la région.

Ce type de dérapage est légion au niveau du Maghreb. Des expulsions collectives ont déjà été observées au niveau de l'Algérie, de la Tunisie et de la Libye – mais ces expulsions n'ont pas bénéficié d'autant de médiatisation. Depuis l'année 2000, on décompte 2500 morts entre ceux qui n'ont pas survécu à la traversée du Sahara et ceux engloutis dans la Méditerranée. Cette information donnée par le Comité International pour le développement des peuples (CISP)⁸⁵ basé en Algérie est révélatrice du drame qui frappe les migrants venant des pays d'Afrique au sud du Sahara.

⁸⁴ Le dernier recensement de septembre 2005 a montré que le Maroc est un pays dont la population est en cours de vieillissement. La régularisation de certains clandestins pourrait fournir une main d'œuvre de substitution dans l'avenir.

⁸⁵ Le CISP mène une action en direction des migrants en situation irrégulière en Algérie avec le soutien financier de l'UE. Cette action consiste à tenter un retour durable et volontaire des migrants vers les pays de départ.

Beaucoup de jeunes quittent des pays comme la Sierra Léone, le Libéria, le Mali, le Niger, le Togo, le Bénin, le Cameroun ou le Congo pour aller en Europe clandestinement dans l'ignorance des règles de l'immigration et des risques et dangers qu'ils vont affronter. Le voyage clandestin vers l'Europe par la route du désert (Sahara) et de la mer (Méditerranée) est semé d'embûches.

L'autre face cachée de cet évènement est celle de la migration irrégulière maghrébine vers l'Europe. Celle-ci est beaucoup plus importante que les flux venant des pays sub-sahariens. La récente régularisation opérée par l'Espagne permet d'évaluer le nombre de Maghrébins en situation irrégulière. Autre cas éloquent, celui de l'Italie. Cependant, la régularisation des travailleurs migrants en transit au Maroc n'est pas encore à l'ordre du jour.

6 Conclusion générale

De la même manière que les pays du Maghreb souhaitent voir respectés les droits de leurs émigrés travaillant en Europe, ils sont appelés à accorder leurs droits aux travailleurs étrangers installés sur leur propre territoire. Cette exigence est moins forte pour les travailleurs migrants en situation régulière, car, dans l'ensemble, tous les pays accordent les droits qui leur sont dûs aux migrants réguliers, même s'il est relativement difficile d'obtenir des chiffres tout à fait fiables. C'est surtout pour ceux qui évoluent en situation irrégulière de part et d'autre de la Méditerranée que le déficit en droits est le plus préoccupant.

Les Conventions des Nations Unies et celles de l'OIT restent le cadre idoine pour un traitement global de la question des travailleurs migrants et le respect de leurs droits légitimes. Le recentrage des législations nationales et l'élaboration des politiques et des mécanismes de suivi dans la gestion de la migration des travailleurs nécessitent l'implication de toutes les parties concernées, en premier lieu des partenaires sociaux⁸⁶. L'adossement des législations aux normes internationales doit se fonder sur la mise en place de mécanismes pour la régulation et la gestion des travailleurs étrangers installés au Maghreb ou en transit vers l'Europe.

Dans les faits, si les principes à la base des mécanismes de gestion des travailleurs migrants actuellement mis en œuvre, restent encore marqués de part et d'autre par une logique sélective et sécuritaire, le dialogue engagé, dans le cadre du Groupe Informel 5+5, semble emprunter une approche plus globale. Cette orientation nouvelle, encore en gestation, appelle une mobilisation de l'ensemble des acteurs, avec l'inclusion inévitable des partenaires sociaux dans la définition d'un cadre juridique harmonisé et l'adoption des mécanismes fondés sur le « dialogue social » au sens large du terme.

Quelles sont les chances de réussite d'une telle démarche sans un cadre juridico-politique harmonisé et l'implication de l'ensemble des parties prenantes dans sa mise en œuvre ? Deux axes, centrés sur les pays du Maghreb, ont été examinés dans ce rapport :

- Une harmonisation des cadres juridiques nationaux est une des conditions pour une plus grande force de dialogue sur les questions de la migration internationale et des travailleurs migrants. Les dispositifs juridiques actuels dans les pays du Maghreb central

⁸⁶ Les prémices d'accords allant dans ce sens sont inscrites dans les Accords d'Association passés par les pays de la sous-région avec l'Union européenne et dans le traité de l'UMA.

sont en effet loin d'être parfaitement alignés sur les normes internationales régissant le monde des travailleurs migrants.

- Un recentrage des cadres juridiques nationaux sur les normes internationales du travail demeure nécessaire pour mieux garantir les droits des migrants.

Références bibliographiques

A- Textes législatifs :

Algérie :

Décret n° 62-99 du 29/12/1962 portant création de l'Office National de la Main d'Oeuvre.

Décret n° 63-153 du 25/4/1963 relatif au contrôle de l'emploi et au placement des travailleurs.

Décret n° 64-56 du 31/12/1964 portant prise en charge par l'administration centrale du Ministère des affaires sociales des personnels étrangers en fonctions dans les établissements d'hospitalisation, de soins ou de cure, modifié par le décret n° 64-204 du 9/07/1964 et le décret n° 80-11 du 19/01/1980 relatif à la prise en charge des frais de soins médicaux des agents diplomatiques et consulaires et des membres de leur famille, en poste à l'étranger.

Ordonnance n° 66-211 du 21/07/1966 relative à la situation des étrangers en Algérie.

Décret n° 66-21 du 21/07/1966 portant application de l'ordonnance n° 66-211, relative à la situation des étrangers en Algérie.

Décret 75-111 du 26 septembre 1975 relatif aux professions commerciales, industrielles, artisanales et libérales exercées par les étrangers sur le territoire national.

Décret n° 75-156 du 15/12/1975 relatif à l'interdiction de séjour.

Arrêté interministériel du 17/05/1977 portant application des dispositions du décret n° 75-111 du 26/09/1975 relatif aux professions commerciales, industrielles, artisanales et libérales.

Loi n° 81-10 du 11/07/1981 relative aux conditions de recrutement des travailleurs étrangers.

Décret n° 81-158 du 18/07/1981 relatif à la circulation et au séjour en Algérie des ressortissants tunisiens.

Arrêté du 26 octobre 1983 fixant les caractéristiques du permis de travail et de l'autorisation du travail temporaire délivrés aux travailleurs étrangers. Journal officiel, 1983-12-13, n° 51, pp. 3052-3054.

Décret n° 82-276 du 11/11/1986 fixant les conditions portant le protocole du 17 décembre 1962 relatif à la situation des agents français en fonctions auprès d'électricité et gaz d'Algérie (EGA).

Décret n° 86-276 du 11 novembre 1986 fixant les conditions de recrutement des personnels étrangers dans les services de l'Etat, des collectivités, des établissements, organismes et entreprises publics (modifié par le décret exécutif n°04-315 en date du 2 octobre 2004).

Décret n° 86-60 du 25 mars 1986 fixant les dispositions applicables aux travailleurs exerçant à l'étranger au titre de la coopération. Journal officiel, 1986-03-26, n° 13, pp. 313-316.

Loi n° 90-11 du 21/04/1990 relative aux relations de travail.

Décret exécutif n° 90-259 du 8 septembre 1990 modifiant et complétant l'ordonnance n° 71-42 du 17 juin 1971 portant organisation de l'office de la main d'œuvre.

Arrêté du 3 avril 1995 fixant les conditions et modalités de non-affiliation au régime de sécurité sociale algérien pour le personnel étranger exerçant dans les zones franches. Journal officiel, 1995-09-24, no 54, p. 23.

Décret exécutif n° 97-38 de 1997 relatif à la carte de commerçant.

Décret présidentiel n° 04-441 du 29 décembre 2004 portant ratification, avec réserve, de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les migrants et des membres de leur famille, adoptée par l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies le 18 décembre 1990. Journal officiel, 2005-01-05, n° 02, pp. 3-20.

Maroc :

Dahir du 12 août 1913 relatif à la condition civile des étrangers au Maroc.

Dahir du 15 novembre 1934 réglementant l'immigration en zone française de l'Empire Chérifien. (modifié le décret royal du 22 octobre 1966).

Dahir du 8 novembre 1949 portant réglementation de l'émigration des travailleurs marocains. Bulletin officiel, 1950-01-06, n° 1941.

Dahir du 16 septembre 1958 relatif au Code de nationalité marocaine.

Dahir du 15 novembre 1958 portant Code des Libertés Publiques (complété par les lois N° 75.00, 76.00 et 77.00 du 23 juillet 2002).

Décret du 25 juillet 1960 relatif aux prestations de services par la CNSS (modifié par un décret royal du 1^{er} août 1966 publié au B.O n°2806 du 10 août 1966).

Décret n° 2.89.460 du 17 juillet 1990 pris en application de la loi n° 19-89 portant création de la Fondation Hassan II pour les Marocains résidant à l'étranger.

Décret n° 2-91-98 du 9 juin 1993 relatif aux attributions et à l'organisation du Ministère des affaires de la communauté marocaine résidant à l'étranger.

Tunisie :

Loi n°68-7 du 8 mars 1968, relative à la condition des étrangers, JORT 8 – 12 mars 1968.

Décret n°68-198 du 22 juin 1968, réglementant l'entrée et le séjour des étrangers en Tunisie, JORT 21-27-28 juin 1968.

Loi n°2004 du 20 janvier 2004, modifiant et complétant le Code de commerce maritime, loi n°2004-4 du 20 janvier 2004, modifiant et complétant le Code de la police administrative de la navigation maritime, JORT n°6, 20 janvier 2004, p.115 et 116.

Loi organique n°2004-6 du 3 février 2004, modifiant et complétant la loi n°75-40 du 14/5/1975 relative aux passeports et aux documents de voyage, JORT 6 février 2004-12-27.

Loi n°73-8 modifiant la loi n° 67-11 du 8 mars 1967 et créant l'Office des Tunisiens à l'étranger, de l'emploi et de la formation professionnelle. Journal officiel, 1973-02-02.

Loi n° 83-111 instituant l'Agence de promotion de la formation professionnelle et l'Agence pour la promotion de l'emploi et les travailleurs tunisiens à l'étranger. Journal officiel, 1983-12-12, n° 81.

Décret n° 88-53 du 9 janvier 1988 relatif au recrutement de la main-d'œuvre étrangère par les entreprises industrielles totalement exportatrices. Journal officiel, 1988-01-22, n° 6.

Décret n° 89-107 du 10 janvier 1989, étendant le régime de sécurité sociale aux travailleurs tunisiens à l'étranger. Moniteur belge, 1989-01-17, n° 4.

Loi n° 93-11 du 17 février 1993, portant création de l'Agence Tunisienne de l'Emploi et de l'Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle. Journal officiel, 1993-02-19, n° 14.

Loi n° 2003-30 du 28 avril 2003, portant promulgation du Code minier. Journal officiel, 2003-04-29, n° 34

B- Monographie :

Actes du Colloque Migration Sud-Nord : la problématique de l'exode des compétences/ Association Marocaine d'Etudes et de Recherches sur les Migrations._ Rabat : Editions de la Fondation Hassan pour les MRE, 2002.

Asile et réfugiés dans les pays afro-arabes/ El Madmad Khadija._ Casablanca : Edditions Eddif, 2002.

Diplômés maghrébins d'ici et d'ailleurs. Trajectoires sociales et itinéraires migratoires/ Vincent Geisse._ Paris : CNRS éditions, 2000.

Eléments de droit public marocain/ Boudahain Abdellah._ Paris : Editions l'Harmattan, 1994.

Encyclopédie Dalloz de droit pénal/ Guigue J., Pansier F.-J.

Etude préliminaire sur la situation de l'émigration algérienne à l'étranger/ Conseil National Economique et Social._ Alger : Ed. CNES, 1997.

Histoire des migrations en Méditerranée occidentale/ Liauzu C._ Bruxelles : Ed. Complexes, 1996.

L'ahrig du Maroc, l'Espagne et l'UE, Boukili Impressions /A Belguendouz._ Rabat : Editions et Distributions, 2002.

L'Algérie à Evian, histoire des négociations secrètes 1956-1962/ Malek Reda._ Paris, Editions du Seuil, 1995.

L'état des migrations dans le monde/ OIM._ Genève : Ed. OIM, 2003.

L'immigration/ Beniar P._ Paris : Ed. le Monde-marabout, 1993.

L'incidence d'une nouvelle politique communautaire de l'immigration sur le partenariat Euro Méditerranéen/ Hugelin L._ In : www.fscpo.unict.it/EuroMed/Hugelin.pdf

L'incidence des migrations internationales sur les pays en développement/ Reginald A._ Paris : Ed. OCDE, 1989

- L'intermédiaire (Al wassit) dans les relations collectives du travail/ Khalfi Abdellatif._ Marrakech : Edition imprimerie papeterie nationale, 1999.
- La condition des étrangers au Maroc/ SEFRIQUI Houssine._ Casablanca : Dar El Kitab, 1972.
- La condition des résidents des Etats tiers dans l'Union Européenne/ Lazzem M.R._ Master en droit communautaire et relations Maghreb-Europe, université du 7 novembre à Carthage, Faculté des sciences juridiques politiques et sociales de Tunis, Février 2005.
- La place de la Convention sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants dans l'ordre juridique international et le droit marocain/ El Madmad Khadija._ In : <http://www.marocainsdumonde.gov.ma>
- Le commerce extérieur tunisien, Recueil des textes juridiques mis à jour en février 2000 (organisation, fonctionnement, procédures etc.../Barkati Ch._ Tunis : Ed. CLE, 2000.
- Le guide du tunisien à l'étranger/ ministère des Affaires Sociales de la Solidarité et des Tunisiens à l'Etranger, Office des Tunisiens à l'Etranger._ Tunis : OTE, 2003
- Le rôle de la communauté algérienne dans le développement/ Conseil National Economique et Social._ Alger : Ed. CNES, 2003.
- Les conventions internationales du travail, les conventions ratifiées par la Tunisie, rassemblées et commentées/ Ben Abdallah M.El Hédi._ Tunis : éd. CLE, 1999.
- Les droits de l'homme par les textes/ Jazy D., Ben Achour R., Laghmani S._ Alger : CPU, 2004.
- Les Marocains à l'étranger : Citoyens et partenaires/ Belguendouz Abdelkrim._ Kenitra (Maroc) : Boukili Impression Edition et Distribution, 1999.
- Les migrants et leurs droits au Maghreb/ sous la dir. El Madmad Khadija._ Paris : UNESCO, 2004.
- Les nouveaux cosmopolites, mobilité, identité, territoires/ Tarrius A._ Paris : Editions de l'Aube, 2002.
- Les perspectives de la coopération Nord-Sud en matière d'immigration/ Kerdoun._ Cagliari : Quaderni Mediterranei, 1994.
- Migration and Trade in MENA : Problems and Solutions/ Johanson De Silva Sara, Silva-Jauregui Carlos._ Banque mondiale,2004.
- Migration internationale – tendances récentes en Algérie/ Musette S., Labdelaoui, H._ In : Revue Cahier du CREAD, Alger, 2003.
- Répertoire de la législation du travail/El Fekkak Mahmed._ Casablanca : Librairie Al Wahda Al Arabia, 1994.

C- Etudes / Rapports :

- Décrets d'application du code du travail._ In : Revue Marocaine de Droit des Affaires et des Entreprises (REMADAE) : Série Textes législatifs et réglementaires, N° 62, 2004.
- Dossier sur les flux migratoires, immigration, altérité/sous la dir. de Ragaru N., Krulie J._ In : Revue internationale et stratégique, n° 50, 2003.
- Droit des Libertés Publiques._ In : Revue Marocaine de Droit des Affaires et des Entreprises (REMADAE) : Série Textes législatifs et réglementaires, N° 55, 2004.
- La Condition des étrangers au Maroc._ In : Revue Marocaine d'Administration et de Développement (REMAD), N° 123, Rabat, 2005.
- La Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille/ El Madmad Khadija._ In : Revue marocaine d'études internationales, No. Spécial, Droits de l'Homme et Communauté marocaine à l'étranger, Publication de la Cellule d'Etudes des Relations Internationales du Maroc, Numéro 2, janvier 1999.
- La loi marocaine relative à l'entrée et au séjour des étrangers au Maroc à l'émigration et l'immigration irrégulières._ In : Revue Marocaine de Droit des Affaires et des Entreprises (REMADAE) : Série Textes législatifs et réglementaires, N°25, 2004.
- Le Maghreb et les nouvelles configurations migratoires internationales : mobilités et réseaux._ Tunis : Publications de l'IRMC._ in : Correspondances, Bulletin d'information scientifique (IRMC), n° 68, oct-nov-déc 2001.
- Le nouveau code du travail._ In : Revue Marocaine de Droit des Affaires et des Entreprises (REMADAE) : Série Textes législatifs et réglementaires, N° 44, 2004.
- Le travail mondialisé, de l'immigration zéro aux quotas/ Morice A._ In : Le monde diplomatique, nov.-2000.
- Les migrations afro-européennes : l'indispensable cogestion/ Ouédraogo D._ In : Revue Tiers-monde, Tomme XXXVII, n° 150, Paris, 1997.
- Les migrations au féminin/ coord. par Charef Mohamed._ In : Les Actes du Colloque le Maghreb et les nouvelles configurations migratoires internationales : mobilité et réseaux, Institut de Recherche sur le Maghreb Contemporain, Tunis, 2002.
- Les réfugiés et les apatrides au Maroc : des étrangers pas comme les autres, in Regards croisés sur l'étranger/._ In : Numéro spécial de Minbar Al Jamiaa, Revue du Rectorat de l'Université Moulay Ismail à Menes, Numéro 13, 2001.
- Migration et coopérations internationales : intégration ou exclusion ?/ Condamine Ch._ In : Revue Politique africaine, n° 71, Paris, 1998.
- Migration et droits humains/ El Madmad Khadija._ In : La Migration Clandestine, Enjeux et Perspectives, Actes du Colloque organisé à la Faculté de Droit de l'Université Mohammed V Rabat--Agdal, les 29 – 30 avril 1999, Publié avec le concours de la

Fondation Hassan II pour les Marocains Résidant à l'Étranger, Imprimerie El Karama, Rabat, 2000.

Migration et enjeux stratégiques/ Palida S. (communication présentée à la session de l'Université euro-arabe à Palerme, Italie, 1991).

Migrations internationales au Maghreb : construction régionale, politiques des États et enjeux face à l'Europe/ Boubakri H._ In : Regional Conference on Arab Migration in a globalized World. League of Arab and International Organisation for Migration (IOM) 2-4 september 2003, Cairo.

Modèle de la pratique tunisienne/ Jaouani A._ In : Réunion consultative à l'intention des gouvernements pour le renforcement de l'apport de la recherche au processus de prise de décision en matière migratoire, OIM, 5-6 février 2004.

Ordre public, politiques publiques et Internet en Tunisie/ Bras J.-P._ In : Médias et technologies de communication au Maghreb et en Méditerranée, Mondialisation, redéploiements et « arts de faire ».

Regards croisés sur l'étranger._ In : Revue de Minbar Al Jamia, No. 3 (n° spécial), Meknès-Maroc 2001.

D- Sources électroniques:

<http://www.ilo.org>

Organisation internationale du Travail

<http://www.unhcr.org>

Haut Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés

<http://www.iom.int>

Organisation Internationale pour les Migrations

<http://www.unesco.org>

Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture

<http://www.maghrebarabe.org>

Union du Maghreb Arabe (UMA)

<http://www.liguedesetatsarabes.org>

Ligue des États Arabes

<http://www.18decembre.org>

ONG 18 décembre

<http://www.wafin.be>

Site des Marocains Résidents en Belgique

<http://www.dounia-news.com>

Revu électronique sur la migration maghrébine en Europe

<http://www.irmcmaghreb.org>

Institut de RechercheS sur le Maghreb Contemporain (IRMC)

<http://www.unhch.org>

Haut Commissariat des Nations Unies pour les Droits de l'Homme

<http://www.atmf.ras.eu.org>

Association des Travailleurs Maghrébins en France

<http://www.marocainsdumonde.gov.ma>

Ministère des Marocains résidents à l'Etranger (Maroc)

<http://www.carim.org>

Consortium Euro Méditerranéen pour la recherche appliquée sur les migrations internationales

<http://www.cimade.org>

ONG Cimade

<http://www.joradp.dz>

Journal officiel de la République Algérienne Démocratique et Populaire

<http://www.elmouradia.dz>

Ministère des Affaires Etrangères (Algérie)

Liste des personnes et institutions consultées

Algérie :

- Mr. Bachir Benbouzid, Directeur des relations professionnelles et de la synthèse près l'Inspection générale du Travail (Ministère du travail et de la sécurité sociale)
- Mr. Aimène Laziz, Directeur d'études (Ministère de la justice)
- Mme Halima Sadeg, Direction Générale Judiciaire et Juridique, magistrat (Ministère de la justice)
- Mme Salima Chérif, Chargée d'études et de synthèse, conseiller (Ministère délégué auprès du chef du gouvernement chargé de la communauté nationale à l'étranger)
- Mr. Aïssa Amoura, Sous directeur chargé des qualifications et des mouvements migratoires (Ministère de l'emploi et de la solidarité nationale)
- Mr Saïd Annane, Directeur Général de l'Emploi et de l'insertion (Ministère de l'emploi et de la solidarité nationale)
- Mr. Amrane Kaci, Chef de bureau du suivi des biens et des activités des étrangers (Ministère de l'intérieur et des collectivités locales)
- Mr Merzak Belhimeur, Directeur Général des Relations Multilatérales (Ministère des affaires étrangères)
- Melle Malika Ferdiou, Attachée diplomatique à la Direction Générale des Relations Multilatérales (Ministère des affaires étrangères)
- Mr. Hocine Labdelaoui Chef de Département de Sociologie (Université d'Alger)
- Mr. Ahcène Manseur, Secrétaire diplomatique (Ministère des affaires étrangères)
- Mr. Hacène Boualam, Directeur Général des affaires Consulaires et Président du groupe des experts 5+5 (Ministère des affaires étrangères)
- Mr. Oualid Cherif, Sous-directeur à la Direction Générale des Affaires Consulaires (Ministère des affaires étrangères)
- Mme Messaouda Rahmani (Union Générale des Travailleurs Algériens)
- Mr. Abdelhamid Arib, Chargé des études et recherches (Institut arabe d'Education Ouvrière et de Recherches sur le travail d'Alger)
- Mr. Mustapha Mekideche, Consultant indépendant et Vice Président (Conseil National Economique et Social)
- Mme. Zohra Hamouri, Chargée de programmes (Fondation Friedrich Ebert)
- Mr. Said Mokade, Secrétaire Général (Conseil Consultatif de l'Union du Maghreb Arabe)
- Melle Sihem Gharib, Assistante (Conseil Consultatif de l'Union du Maghreb Arabe)
- Mme Rafika Hafdallah (Société algérienne de Recherches en Psychologie)
- Mme Salima Remal Rahim, Assistante Sociale (Société algérienne de Recherches en Psychologie)
- Mr. Nacer Eddine Hammouda

, Statisticien - Economiste (Centre de Recherche en Economie Appliquée pour le Développement)

- Mr. Hassen Souaber, Directeur (Office Nationale des Statistiques)

Libye :

- Mr. Mouloud Ahmed Ahmed El Madwi, Direction de l'emploi et de l'orientation des travailleurs (Comité Populaire Général de la main d'œuvre, la formation et l'emploi)

- Mr. Salah Abd Essaïd Ali El OudjA, Direction de la main d'œuvre étrangère (Comité Populaire Général de la main d'œuvre, la formation et l'emploi)

- Mr. Houssein Mohamed Mouloud El TourkI, Direction de la main d'œuvre étrangère (Comité Populaire Général de la main d'œuvre, la formation et l'emploi)

Mauritanie

- Mr. Ahmedou Ould Boudah, Chef de division – économiste (Ministère de la fonction publique et de l'emploi)

- Mr. Mamadou Niang, Secrétaire exécutif chargé des affaires internationales (Confédération générale des travailleurs de Mauritanie)

Maroc

- Mr. Jamel Jirari, Direction de l'emploi (Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle)

- Mr. Abderrahim Sassi, Chef de la division des études et des conventions administratives (Ministère délégué auprès du Ministère des affaires étrangères et de la coopération chargé des Marocains résidant à l'étranger)

- Mr. El Houssaine KafounI, Secrétaire général adjoint chargé des relations internationales et de la coopération (Fédération Démocratique du Travail)

- Mr. Abdelkrim El Aziz, Membre du bureau exécutif (Confédération Démocratique du Travail)

- Mr. Mohammed Boudhaim, Chef de département affaires sociales/Formation emploi, (Fédération des Chambres de Commerce, de l'Industrie et des services du Maroc)

- Mr. Mohammed Charef, Enseignant chercheur (Observatoire Régional des Migrations Espaces et Sociétés)

- Mr. Abdesselam El Ftouh, Directeur du pôle de promotion économique (Fondation Hassan II)

Tunisie :

- Mr. Abdessatar Maaroufi, Directeur Général de la main d'œuvre étrangère et de l'émigration (Ministère de l'emploi de l'insertion professionnelle de la Jeunesse)

- Mr. Hassen Chedly, Chef de service (Ministère des affaires sociales, de la solidarité et des Tunisiens à l'étranger)
- Mr. Abdelkrim Hanana, Conseiller-Chef de Division (Ministère des affaires étrangères)
- Mr. Slah Layouni, Chef de service (Ministère de l'intérieur et du développement local)
- Mr. Mouldi Garaoui, Membre du conseil national (Union Générale des Travailleurs Tunisiens)
- Mr. Ridha Kanzari, Membre du conseil national (Union Générale des Travailleurs Tunisiens)
- Mr. Ennaceur Mongi Ben Mohamed, Administrateur (Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat)
- Mme. Bisma Aloui, Cadre-administrateur (Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat)
- Mr. Adel Snoussi, Directeur des Etudes (Agence Tunisienne de Coopération Technique)
- Mr. Youcef Alouane, Expert indépendant, Professeur d'Université, Président de l'Association Maghrébine des Ressources Humaines

Organisations internationales/régionales

Mr. Abdelhamid Achour, Directeur Exécutif (Union Syndicale des Travailleurs du Maghreb Arabe)

Mr. Abdelmajid Sahraoui, Secrétaire Général adjoint (Union Syndicale des Travailleurs du Maghreb Arabe)

Mme Manuela Pinheiro, Premier conseiller (Délégation de la Commission Européenne)

Mr Laurence Hart, Chef de mission (Organisation Internationale pour les Migrations)

International Migration Papers
Cahiers de migrations internationales
Estudios sobre Migraciones Internacionales

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

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

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

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

58. Skilled labour migration from developing countries: Study on Argentina and Uruguay
Adela Pellegrino, 2002
- 58S Migración de mano de obra calificada desde Argentina y Uruguay
Adela Pellegrino, 2003
59. Remesas de mexicanos en el exterior y su vinculación con el desarrollo económico, social y cultural de sus comunidades de origen
Mario López Espinosa, 2002
60. Migraciones laborales en América del Sur: la Comunidad Andina
Ponciano Torales, M. Estela González y Nora Pérez Vichich, 2003
61. Economic Integration in the Caribbean: The development towards a common labour market
Deike Fuchs and Thomas Straubhaar, 2003
- 62F Enjeux et défis de la migration de travail ouest-africaine
A.S. Fall, 2003
63. Migraciones laborales en Sudamérica: el Mercosur ampliado
Ezequiel Texidó, Gladys Baer, Nora Pérez Vichich, Ana María Santestevan, Charles P. Gomes, 2003
64. Empowering Filipino Migrant Workers: Policy Issues and Challenges
Rene E. Ofreneo and Isabelo A. Samonte, 2004
65. Acuerdos bilaterales sobre migración de mano de obra: Modo de empleo
Eduardo Geronimi, 2004
66. Acuerdos bilaterales sobre migración de mano de obra: Estudio de casos
Eduardo Geronimi, Lorenzo Cachón y Ezequiel Texidó, 2004
67. Labour market discrimination against migrant workers in Italy
E. Allasino, E. Reyneri, A. Venturini, G. Zincone, 2004
- 67 I. La discriminazione dei lavoratori immigrati nel mercato del lavoro in Italia
E. Allasino, E. Reyneri, A. Venturini, G. Zincone, 2004
68. Challenging discrimination in employment: A summary of research and a typology of measures
P. Taran, R. Zegers de Beijl and I. McClure, 2004
69. Labour Market Effects of Immigration: an Empirical Analysis based on Italian Data
A. Venturini and C. Villosio, 2004
70. Admisión, contratación y protección de trabajadores migrantes: Panorama de la legislación y la práctica nacionales de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, España, Perú, Portugal y Uruguay
E. Geronimi, 2004
- 72F. Gestion des migrations et politiques de développement : optimiser les bénéfices de la migration internationale en Afrique de l'Ouest
Savina Ammassari 2004

- 72E. Migration management and development policies: maximising the benefits of international migration in West Africa
Savina Ammassari, 2006
73. Migration prospects after the 2004 enlargement of the European Union
Gloria Moreno-Fontes Chammartin and Fernando Cantú-Bazaldúa, 2005
74. Identification of potential for increasing employment and productive investment in Albania, Moldova and Ukraine based on remittances
Gloria Moreno-Fontes Chammartin and Fernando Cantú-Bazaldúa, 2005
75. Rights of migrant workers in Asia: Any light at the end of the tunnel?
Piyasiri Wickramasekara, 2006
- 76F. Les systèmes d'informations statistiques sur les travailleurs migrants au Maghreb Central.
Musette Mohamed Saïb, et Belghazi Saad , Boubakri Hassan, Hammouda Nacer Eddine, 2006
- 76E. Systems of statistical information on migrant workers in Central Maghreb.
Musette Mohamed Saïb, *and* Belghazi Saad , Boubakri Hassan, Hammouda Nacer Eddine, 2006
- 77F. Rapport sur les législations relatives à la migration internationale au Maghreb Central.
Musette Mohamed Saïb, et Monia Benjemia, Khadija Elmadmad, Azzouz Kerdoun, 2006
- 77E. Report on legislation concerning international migration in Central Maghreb.
Mohamed Saïb Musette, and Monia Benjemia, Khadija Elmadmad, Azzouz Kerdoun, 2006
- 78F. Rapport sur les migrations et le développement au Maghreb Central.
Musette Mohamed Saïb, et Youssef Alouane , Mohamed Khachani, Hocine Labdelaoui, 2006
- 78E. Summary report on migration and development in Central Maghreb.
Mohamed Saïb Musette , and Youssef Alouane, Mohamed Khachani, Hocine Labdelaoui, 2006
- 79F. Les statistiques des travailleurs migrants en Afrique de l'Ouest.
Hamidou Ba, et Babacar Ndione, 2006
- 79E. Labour migration statistics in West Africa.
Hamidou Ba, and Babacar Ndione, 2006
- 80F. Législations relatives aux travailleurs migrants en Afrique de l'Ouest.
Hamidou Ba, et Abdoulaye Fall, 2006
- 80E. Legislation relevant to migrant workers in West Africa.
Hamidou Ba, and Abdoulaye Fall, 2006
81. A study of labour migration data and statistics in east Africa.
Joseph M. Shitundu, 2006
82. Migration legislation in East Africa.
Flora Mndeme Musonda, 2006
83. The Migration-Development Nexus in East Africa.
Humphrey P.B. Moshi, 2006

- 84E. The challenge of labour migration flows between West Africa and the Maghreb.
Aderanti Adepaju, 2006.
- 84F. Les défis liés aux flux migratoire pour le travail entre l'Afrique de l'Ouest et de la Maghreb.
Aderanti Adepaju, 2006.

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

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