



**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**



# ATELIER DE FORMATION

des points focaux des syndicats membres  
du Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes



6 au 8 octobre 2017  
Sidi Bou Saïd - Tunis | Tunisie

*Le Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes - RSMMS, représenté par l'UGTT – Département des Relations Internationales et de la Migration, Coordinateur général, & l'équipe du projet PROMIG-FES (2017-2020) de la Fondation Friedrich Ebert en Tunisie tiennent à remercier toutes les institutions et personnes ayant contribué à ce travail.*

La présente publication a été réalisée dans le cadre de l'activité de formation des points focaux des syndicats membres du RSMMS, organisée par l'UGTT et le projet international " **Promoting Migration Gouvernance** " **PROMIG-FES (2017-2020)** de la Fondation Friedrich Ebert en Tunisie - projet financé par le Ministère de la coopération technique allemande (BMZ).

Les interventions, opinions et analyses exprimées dans cette publication n'engagent que leurs auteurs. Elles ne représentent pas la position de l'UGTT ou de la Fondation Friedrich Ebert ou du projet PROMIG-FES (2017-2020).

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

Le projet " **Promoting Migration Gouvernance** " **PROMIG-FES (2017-2020)** s'inscrit dans la continuité de l'intérêt et des efforts de la Fondation Friedrich Ebert en Tunisie, en termes de soutien, ces dernières années, au RSMMS. Il est conçu autour de l'idée de promouvoir le rôle des partenaires sociaux, et notamment des syndicats, dans la gouvernance concertée des migrations et de la mobilité basée sur les droits et le dialogue social. Ce projet est développé autour d'une approche multi-acteurs favorisant la coopération et la coordination entre les différentes parties-prenantes. Il s'inscrit dans une approche multidimensionnelle des migrations de travail, avec des activités pilotes qui serviront à alimenter une réflexion alternative à l'approche sécuritaire.

#### **Publication :**

UGTT & Fondation Friedrich Ebert en Tunisie, Rapport de formation des points focaux des syndicats membres du RSMMS (du 6 au 8 oct. 2017 à Tunis), avec l'appui du projet PROMIG-FES (2017-2020), n° 1/2018.

#### **Contact :**

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

UGTT - Département des Relations  
Internationales et de la Migration  
9 rue de Grèce  
1001 Tunis / Tunisie  
Tél. : (+216) 71 336 549  
Fax : (+216) 71 334 227  
E-mail : [ugtt.relationinternational@yahoo.fr](mailto:ugtt.relationinternational@yahoo.fr)

#### **Conception graphique :**

Anis Menzli - ALPHAWIN STUDIO

# Sommaire

Note conceptuelle de la formation

Séance d'ouverture

Les travaux

**Séance I.** Introduction et cadrage

**Séance II.** Etat des lieux de l'engagement des syndicats sur la question migratoire

**Séance III.** Les normes internationales relatives aux droits des travailleurs migrants

**Séance IV.** Pour une approche coordonnée des organisations membres du RSMMS

Discussions

Annexes

## Sigles et acronymes

ACRONYME	DÉNOMINATION	PAYS/RÉGION/INT.
BIT	Bureau international du travail	Org.int.
CEACR	Commission des Experts de l'Application des Conventions et Recommandations	OIT
CDT	Confédération Démocratique du Travail	Maroc
CGATA/SNAPAP	Confédération Générale Autonome des Travailleurs en Algérie/ Syndicat National Autonome des Personnels de l'Administration Publique	France
CGIL	Confédération Générale Italienne du Travail	Italie
CGTM	Confédération Générale des Travailleurs de Mauritanie	Mauritanie
CNTS-FC	Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal - Forces du changement	Sénégal
CSA	Confédération des Syndicats Autonomes	Sénégal
CSI	Confédération Syndicale Internationale	International
CSTM	Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali	Mali
FAIR	Programme Intégré de Recrutement Equitable / Projet BIT	
FES	Friedrich-Ebert-Stiftung	Allemagne
FLAI/CGIL	FederazioneLavoratoriAgroindustria/CGIL	Italie
INCA	Istituto Nazionale Confedearale di Assistenza	Italie
OIM	Organisation internationale pour les migrations	Org.int
OIT	Organisation internationale du Travail	Org.int
OOAM	Observatoire Ouest-Africain des Migrations	Org.int
RSMMS	Réseau syndical Migrations Méditerranéennes/Subsahariennes	Réseau syndical international
UDTS	Union Démocratique des Travailleurs du Sénégal	Sénégal
UGTCI	Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire	Côte d'Ivoire
UGTT	Union Générale Tunisienne du Travail	Tunisie
UMT	Union Marocaine du Travail	Maroc
UNSAS	Union nationale des Syndicats Autonomes du Sénégal	Sénégal
UNSTB	Union nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin	Bénin
UNTM	Union Nationale des Travailleurs du Mali	Mali
USTN	Union des Syndicats des Travailleurs du Niger	Niger

## Note conceptuelle

Le travail est un vecteur décisif pour les migrant(e)s ; il demeure un élément déterminant tout au long du parcours migratoire. L'Organisation Internationale du Travail (OIT) estime que 150 millions sur environ 244 millions de migrant(e)s à l'échelle mondiale sont des travailleuses et travailleurs. Le marché du travail et la situation de l'emploi sont donc des variables centrales.

Le mouvement syndical international a commencé depuis plusieurs années à développer des idées pour aborder les différents défis associés aux questions migratoires. La protection des travailleuses et travailleurs migrants dans le Nord comme dans le Sud, l'assistance des migrant(e)s nouvellement arrivé(e)s, les réponses à la pénurie de compétences dans les pays industrialisés du Nord, les politiques de développement, sont des thématiques qui concernent les syndicats de manière directe et concrète.

De par leur statut de séjour souvent précaire, les migrant(e)s sont dans de nombreux pays une population particulièrement vulnérable évoluant principalement dans le secteur informel. En dépit de son importance dans les pays de la région, ce secteur demeure caractérisé par une législation faible ou peu appliquée générant des conditions de vie et de travail précaires pour les travailleurs, les exposant souvent à l'exploitation, aux risques de trafic illicite et de traite des êtres humains.

Les défis liés à la migration sont complexes et varient nécessairement d'un pays ou d'une région à l'autre. Dans ce sens, les réponses que les syndicats des trois régions sont en mesure d'apporter sont forcément ancrées dans les différentes réalités nationales (juridiques, politiques, socio-économiques et démographiques). Néanmoins, elles nécessitent une stratégie concertée et coordonnée fondée sur

les droits pour proposer des alternatives concrètes à l'approche sécuritaire qui domine les débats. Une stratégie concertée pour les marchés du travail des pays d'origine, de transit et de destination est de ce fait primordiale pour que le mouvement des travailleurs alimente la réflexion sur l'élaboration des politiques migratoires des Etats.

En 2014, le Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes (RSMMS) a été officiellement créé. Ses 16 membres fondateurs ont signé le 8 août 2014 la déclaration de Casablanca qui stipule : *« Il est extrêmement important et il devient de plus en plus urgent que les syndicats dans les régions de la Méditerranée et de l'Afrique subsaharienne assument leur responsabilité historique et éthique face aux violations constantes des droits des migrant(e)s et agissent ensemble de manière efficace et coordonnée – tant au niveau national que régional et international – pour mettre fin à la détérioration des conditions de travail et de vie des travailleuses et travailleurs migrants et pour lutter contre toute forme de discrimination, racisme et xénophobie ».*

La **Fondation Friedrich Ebert (FES)** a soutenu le RSMMS dès sa création et développe depuis 2017 un projet international pour mettre en œuvre la feuille de route élaborée par les organisations syndicales membres.

Dans ce contexte, la formation des points focaux organisée les 6-7 et 8 octobre 2017 à Tunis s'inscrit dans les priorités du réseau, à savoir forger une approche inter-régionale coordonnée, dans le but de :

- harmoniser la démarche d'action ;
- renforcer la présence des syndicats sur le terrain ;
- opérationnaliser les objectifs formulés dans la Déclaration de Casablanca.





L'atelier consacré à cette formation est organisé par la Fondation Friedrich Ebert-Tunisie, en partenariat avec l'UGTT, coordonnateur du RSMMS.

Les participants concernés sont les points focaux des organisations syndicales membres du RSMMS et les bureaux FES appartenant à la région.

## Séance d'ouverture

Allocution de **Mme Naïma Hammami**,  
Secrétaire Générale Adjointe chargée des  
affaires internationales et de la migration  
de l'UGTT, prononcée par **M. Mohamed  
BAKEY** - Département des Affaires  
internationales de l'UGTT

[...] Notre atelier constitue à n'en pas douter une nouvelle manifestation de notre volonté commune de travailler ensemble et de donner corps, progressivement, aux objectifs définis par notre Réseau [...]:

- défendre les droits fondamentaux des travailleurs migrants et leurs familles et leur intégration sociale dans les pays d'accueil ;
- lutter contre toutes les formes de discrimination, de xénophobie et de racisme ;

- renforcer les capacités des syndicats membres pour qu'ils soient des acteurs incontournables dans l'élaboration des politiques migratoires ;
- renforcer la coordination et les synergies entre les différents acteurs sur les plans national et international, ...

Lors de l'assemblée générale tenue à Paris les 11, 12 et 13 février 2017, les syndicats membres du Réseau avaient pris la décision de passer à la concrétisation de leurs objectifs. Cette décision a été longuement et profondément discutée lors de la réunion du comité de pilotage à Tunis, le 23 octobre 2016, et il apparut à l'évidence que le réseau avait besoin, à cet effet, d'un mécanisme pertinent d'opérationnalisation de la Déclaration de Casablanca. Les points focaux, que vous êtes aujourd'hui, en sont alors devenus les vecteurs essentiels capables de mettre en œuvre l'approche inter-régionale voulue grâce à leur connaissance du terrain et aux diagnostics qu'ils peuvent réaliser sur les migrations.

Allocution d'ouverture de **M. Henrik MEYER**,  
Représentant résident de la Fondation Friedrich Ebert en Tunisie

---

[...] Vous êtes tous des femmes et hommes de terrain et dans ce sens, votre rôle sera crucial pour implémenter les activités de vos organisations, en coordination avec les autres membres du RSMMS, tout en respectant les spécificités de vos pays.

Je me réjouis également de la participation des représentants des bureaux FES du Maghreb et de l'Afrique de l'Ouest. Six bureaux sont ici avec nous, représentant les départements Afrique et MONA [...]

Cet évènement témoigne du soutien de la FES aux membres du RSMMS et son engagement réel face aux défis posés par les flux migratoires aux populations et aux gouvernements de nos pays respectifs.

Je suis conscient que ce séminaire n'est que le premier d'une série qui aura lieu tout au long du projet migration couvrant la période 2017-2020. Dans cette perspective, la FES ne manquera pas de vous soutenir dans vos efforts, à la condition :

- que les actes accompagnent les paroles car il est indispensable que le mouvement des travailleurs soit partie prenante dans les discussions actuelles, la meilleure façon de le faire étant d'être présent sur le terrain ;
- et qu'une recherche permanente de synergies soit réalisée dans le cadre des différents projets Migration que vous menez avec d'autres partenaires, qu'il s'agisse de la CSI Afrique ou d'autres organisations internationales.

[...] De par le lien historique unissant la Fondation Friedrich Ebert et le mouvement des travailleurs, il est logique que notre organisation s'intéresse à la problématique des travailleurs migrants. Un nombre croissant d'individus sont en effet amenés à changer de pays de résidence au cours de leur vie, et se retrouvent souvent privés de leurs droits sociaux

les plus élémentaires de par leur statut d'étranger. Il est donc nécessaire de promouvoir la coopération entre les organisations syndicales des pays concernés qui ont une responsabilité décisive dans la prise en charge de ces travailleurs migrants.

Allocution d'ouverture de **M. Noureddine TABOUBI**,  
Secrétaire Général de l'Union Générale Tunisienne du Travail

---

[...] Je n'ai nul besoin de rappeler ici les relations de fraternité et de solidarité avec nos frères africains et, plus précisément, les syndicats africains avec lesquels nous partageons des décades de militantisme et avec lesquels l'UGTT compte désormais développer une coopération plus dense.

Nos relations d'amitié et de coopération avec les syndicats européens, et particulièrement, les syndicats français, italiens et espagnols, constituent pour leur part une des composantes de notre identité euro-méditerranéenne.

[...] notre approche de la question migratoire n'a pas été à la hauteur de la mission qui nous incombe en tant que syndicalistes vis-à-vis de l'une des franges de travailleurs les plus exposés à l'exploitation, à la discrimination et à d'autres dangers qui portent atteinte à la dignité de la personne humaine.

En effet, force est de reconnaître que nous avons tous cédé aux politiques sécuritaires et à la logique de la xénophobie imposées par nos gouvernements, au nord comme au sud de la méditerranée, au mépris des droits économiques et sociaux des migrants.

[...] Nous avons accueilli avec beaucoup d'optimisme et d'enthousiasme la création à Casablanca du Réseau syndical migrations méditerranéennes et sub-sahariennes.

[...] le soutien dont nous bénéficions dès le départ de la Fondation Friedrich Ebert fut et demeure déterminant pour nous conforter dans le rôle que nous sommes appelés à jouer afin d'introduire les ajustements nécessaires aux politiques migratoires de nos pays respectifs conformément à nos valeurs de militantisme et aux objectifs de préservation des droits économiques, sociaux et syndicaux des migrants et de leur intégration dans les pays d'accueil.

Nous nous réjouissons, dans ce contexte que la Déclaration de Casablanca ait formulé un ensemble de recommandations spécifiques pour chaque partie prenante de la question migratoire que je me permets de résumer comme suit :

- Les syndicats membres du réseau se doivent d'œuvrer avec persévérance afin de promouvoir les droits des migrants dans l'espace méditerranéen et sub-saharien et leur accorder un caractère prioritaire en créant notamment des instances dédiées chargées de traiter et de suivre cette question avec diligence et efficacité.
- Les gouvernements des pays méditerranéens et sub-sahariens sont appelés à accélérer, d'une part, la ratification des instruments internationaux portant sur la migration dont en particulier les conventions 97 et 143 de l'Organisation Internationale du Travail et la convention de 1990 des Nations Unies, et d'autre part, la mise en conformité de leurs législations nationales avec ces instruments tout en veillant à la mise en application de leurs dispositions.
- Les Pouvoirs Publics sont incités à faire participer les syndicats des travailleurs à la conception, la gestion et le suivi des politiques migratoires.
- Les instances régionales, et en particulier l'Union européenne, sont appelées à prendre l'engagement d'associer les syndicats à la conception, l'élaboration, et l'évaluation des programmes relatifs à la migration ainsi qu'au suivi des négociations bilatérales et multilatérales en relation avec les travailleurs migrants.
- La confédération syndicale internationale et les confédérations syndicales régionales en Europe, dans la région arabe et en Afrique sont incitées

à accompagner le Réseau syndical migrations méditerranéennes sub-sahariennes en l'appuyant au niveau matériel et logistique ainsi qu'au niveau de l'encadrement et de la formation de ses capacités humaines.

[...] Je suis convaincu que les progrès à réaliser sur la voie de la concrétisation de ces orientations et recommandations requièrent de la part de nos organisations une ferme volonté politique, une coordination judicieuse et de hautes capacités nous permettant de faire prévaloir notre droit à participer à la gouvernance de la migration en tant que partenaires performants et de plein droit.

Sans aucun doute, notre atelier d'aujourd'hui, qui bénéficie de l'appui de nos amis de la Fondation Friedrich Ebert, nous offrira l'occasion de nous concerter davantage pour raffermir la coordination entre nos organisations avec l'objectif de parvenir à une approche commune sur la question migratoire. Ce faisant, nous contribuerons à faire de la migration, non plus un sujet de préoccupation pour les décideurs tant dans les pays d'accueil que dans les pays d'origine, mais bel et bien un facteur de développement chez les uns et les autres.

En outre, face à l'expansion de la migration irrégulière, conséquence directe des modèles de développement adoptés par les pays du sud de la méditerranée et sub-sahariens qui n'ont fait qu'apporter un surcroît de chômage, de pauvreté et de privations avec leur lot de doute et de désespoir, et en raison de la montée en puissance, dans les pays du nord de la méditerranée, des phénomènes de xénophobie et de racisme attentatoires à la dignité des migrants, à leur stabilité et celle de leurs familles, à leurs droits essentiels ainsi qu'à leur sécurité, nous nous devons d'assumer ensemble, syndicats européens, méditerranéens et africains, nos responsabilités sociales et sociétales vis-à-vis de cette catégorie humaine aux besoins spécifiques.

Cette situation nous impose des obligations et des actions sur les court et long termes afin de parvenir à la révision de certaines conventions internationales sur la migration et d'exercer la pression adéquate sur nos gouvernements pour que cette révision soit fondée sur l'équité et le droit.

Notre action doit être enfin orientée vers la reformulation de certaines conventions bilatérales sur la migration afin qu'elles consacrent davantage la protection des travailleurs et le principe de l'égalité et deviennent un cadre de référence pour la préservation des droits des migrants où qu'ils se trouvent.

A ce niveau, nous avons la conviction que les efforts présents et futurs de notre Réseau pour coordonner les positions, vulgariser les enjeux de la migration auprès de nos syndicats, renforcer leurs capacités et améliorer leur implication en matière de mobilisation, d'encadrement et de construction des alliances avec la société civile à l'échelle locale et internationale, sont autant d'éléments qui conforteront l'ambition internationale partagée d'aboutir, au cours de l'année 2018, à l'élaboration d'un « **Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières** » devant servir comme document onusien de référence en matière de gouvernance internationale de la migration.

## Les travaux



### Séance I. Introduction et cadrage

**Introduction de l'atelier :** présentation des participants, cadrage et programme de l'atelier

**M. Sami Adouani**, Chef du projet migrations – FES a donné la parole aux participants pour se présenter et indiqué que l'atelier comprendra des interventions d'experts, suivies de discussions et des travaux de groupes, autour de thématiques en relation avec leur rôle en tant que points focaux.



#### Thème :

**Gouvernance de la migration : enjeux et actualité Internationale**

**Modération des discussions : Habib Louizi**,  
Expert UGTT (Tunisie)

**Intervention de Mamadou Niang**,  
CGTM (Mauritanie), basée sur le rapport BIT \*

Le débat politique actuel sur les migrations se fonde en général sur des idées erronées concernant les liens entre migrations, emploi et développement. Or ces idées ont récemment gagné du terrain en raison de vastes mouvements de réfugiés, d'autres personnes déplacées de force et de migrants en situation irrégulière dans diverses parties du monde, et surtout dans la région méditerranéenne. De ce fait, il est de plus en plus difficile d'expliquer que des migrations de main-d'œuvre bien gérées soient un facteur de développement durable.

Malgré les difficultés, il est d'autant plus urgent de se pencher sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre que la nature du travail se transforme rapidement, que les disparités économiques et démographiques s'accroissent et qu'il est nécessaire de faire concorder les compétences et les emplois pour répondre aux besoins du marché du travail.

Bien que les migrations constituent une dimension cruciale du débat sur l'avenir du travail (une des sept

\* NB. Cette présentation est entièrement basée sur le IVème Rapport du BIT. Migrations de main d'œuvre : nouvelle donne et enjeux de gouvernance. Juin 2017.

initiatives du centenaire de l'OIT), des phénomènes comme les mutations technologiques, l'évolution de la relation de travail et l'érosion du contrat social entre l'Etat et d'autres acteurs rendront les migrations de main-d'œuvre de plus en plus difficiles à gérer.

Parallèlement, en adoptant le Programme de développement durable à l'horizon 2030, les Etats membres de l'Organisation des Nations Unies (ONU) se sont déclarés résolus à créer les conditions nécessaires au « respect du principe d'un travail décent pour tous », conscients de « la contribution positive qu'apportent les migrants à une croissance inclusive et au développement durable » et décidés à « ne laisser personne de côté ».

Le travail décent et les migrations sont en effet des questions qui traversent l'ensemble du Programme 2030, mais elles relèvent plus particulièrement de l'objectif 8 relatif à la croissance économique et au travail décent, et surtout de la cible 8.8, ainsi que de l'objectif 10 relatif à la réduction des inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre, et de la cible 10.7.

De plus, ces questions devraient figurer en bonne place dans le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières et le Pacte mondial sur les réfugiés que les Etats membres de l'ONU se sont engagés à adopter en 2018.

Ces récentes décisions de la communauté internationale rendent la discussion générale sur les migrations de main-d'œuvre plus pertinentes que jamais pour les mandats de l'OIT.

### **Vers un Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières**

En réponse aux inquiétudes suscitées par les déplacements massifs de réfugiés et de migrants, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté en septembre 2016 la **Déclaration de New York pour les réfugiés et les migrants**, par laquelle les Etats membres se sont engagés à adopter deux pactes

mondiaux d'ici à 2018 : l'un concernant les réfugiés et l'autre en faveur de migrations sûres, ordonnées et régulières.

Le but du Pacte mondial pour les migrations est d'établir un ensemble de principes, d'engagements et d'accords entre les Etats membres concernant les migrations internationales sous tous leurs aspects et notamment l'aide humanitaire, le développement et les droits de l'homme. Ce pacte doit s'appuyer sur le **Programme 2030 de l'ONU** et pourrait comprendre des engagements concrets, des moyens de mise en œuvre et un cadre de suivi et d'examen de la mise en œuvre.

Le Président de l'Assemblée générale a nommé deux co-facilitateurs (les représentants permanents du Mexique et de la Suisse à New York) chargés de conduire les consultations et négociations intergouvernementales, qui se dérouleront en trois phases.

*La phase I* consistera en un ensemble de consultations et de réunions informelles organisées avec le soutien du Secrétaire général, qui s'appuieront sur le savoir-faire de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et d'autres membres du Groupe mondial sur la migration (avril-novembre 2017) et s'articuleront autour de six domaines thématiques :

- 1) les droits de l'homme des migrants ;
- 2) les migrations irrégulières et les voies de migration régulières ainsi que la reconnaissance des compétences et des qualifications ;
- 3) la coopération internationale et la gouvernance des migrations ;
- 4) la contribution des migrants et des diasporas à toutes les dimensions du développement durable, notamment les envois de fonds et le transfert d'avantages acquis ;
- 5) la lutte contre les facteurs de migration, notamment contre les conséquences négatives

des changements climatiques, des catastrophes naturelles et des crises d'origine humaine ;

- 6) le trafic de migrants, la traite des êtres humains et les formes contemporaines d'esclavage.

Des consultations auxquelles participeront plusieurs intervenants sont également prévues aux échelons régional et sous-régional.

*La phase II* consistera en un bilan des contributions reçues, qui sera dressé lors d'une réunion préparatoire organisée à la fin du mois de novembre 2017, au Mexique, par les co-facilitateurs. A l'issue de cette réunion, le résumé de la présidence servira de base à l'avant-projet du pacte.

*La phase III* consistera en des négociations intergouvernementales sur le pacte, qui débiteront au mois de février 2018 au siège de l'ONU à New York.

Ces négociations déboucheront sur une conférence intergouvernementale au cours de laquelle le pacte sera adopté, qui aura lieu juste avant l'ouverture du débat général de la soixante-treizième session de l'Assemblée générale.

### Tendances mondiales

Les estimations actuelles indiquent que le nombre de migrants internationaux atteignait 244 millions en 2015, soit une augmentation de 71 millions (41 %) depuis l'année 2000, et qu'il représente aujourd'hui 3,3 % de la population mondiale. Son ratio par rapport au chiffre de la population mondiale n'a pratiquement pas varié au cours de cette période, mais les tendances migratoires, en revanche, ont connu une évolution dynamique.

Si, à l'échelle mondiale, les migrations vers les économies développées et l'augmentation récente des migrations de main-d'œuvre peu qualifiée vers les Etats arabes représentent toujours une forte proportion des migrants internationaux, 57 % de l'augmentation de la migration totale entre 2000 et 2013 était imputable à des taux de migration Sud-Sud plus élevés.

Un peu moins de la moitié des migrants internationaux (48,2 %) sont des femmes, 10,4 % sont des enfants (de 0 à 14 ans) et 21,2 % des jeunes âgés de 15 à 29 ans.

Selon les estimations mondiales de l'OIT, on dénombrait 150 millions de travailleurs migrants en 2013, soit 83,7 millions d'hommes (55,7 %) et 66,6 millions de femmes (44,3 %). Les travailleurs migrants représentent 4,4 % de la main-d'œuvre mondiale, pourcentage plus élevé que la proportion de migrants internationaux dans la population mondiale. Les femmes migrantes sont plus nombreuses à travailler que les non migrantes (67 % contre 50,8 %), alors qu'on n'observe pratiquement pas de différence entre les taux d'activité des hommes migrants et non migrants (78 % contre 77,2 %).

### Tendances régionales et sous-régionales

Près de la moitié de la population totale des travailleurs migrants (48,5 %) est concentrée en Amérique du Nord et en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, alors qu'à peine plus d'un cinquième (21,9 %) se trouve en Asie (toutes les sous-régions) et dans le Pacifique. Les Etats arabes, pour leur part, en accueillent plus de 10 %. Ces tendances migratoires ont évolué au cours des deux dernières décennies.

Ce sont les Etats arabes qui comptent la plus forte proportion de travailleurs migrants par rapport à leur effectif total de travailleurs (1/3), suivis de l'Amérique du Nord (1/5) et de l'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest (1/6).

### Répartition des travailleurs migrants par secteur d'activité

Selon les estimations de l'OIT, les travailleurs migrants sont concentrés dans certains secteurs économiques.

En 2013, ils étaient 106,8 millions, soit 71,1 % du total, dans le secteur des services, dont 7,7 % étaient des travailleuses et des travailleurs domestiques.

Les autres étaient répartis dans l'industrie, notamment l'industrie manufacturière et la construction, ainsi que dans l'agriculture.

En ce qui concerne le travail domestique, sur un total mondial estimé de 67,1 millions de travailleurs domestiques en 2013, 11,5 millions, soit 17,2 %, étaient des migrants, dont 79,2 % étaient employés dans le groupe des pays à revenu élevé.

Environ 73,4 % (ou 8,45 millions) de l'ensemble des travailleurs domestiques migrants sont des femmes.

Les Etats arabes accueillent la plus grande part (27,4 %) du total mondial des travailleurs domestiques migrants, dont un peu plus de la moitié (50,8 %) de celui des travailleurs domestiques migrants de sexe masculin, ce qui représente plus de 10,4 % de l'effectif masculin de travailleurs migrants de cette région. Quant aux travailleuses domestiques migrantes, c'est la grande sous-région Asie du Sud-Est et Pacifique qui en accueille le plus gros contingent, soit à peine moins d'1/4 de leur effectif mondial.

### **Avantages des migrations de main-d'œuvre**

La migration apporte des avantages aux travailleurs migrants et à leurs familles. Selon la Banque mondiale, les migrants des pays les plus pauvres ont vu, en moyenne, leurs revenus multipliés par 15, leur taux de scolarisation doubler et leur taux de mortalité infantile devenir 16 fois moins élevé après s'être installés dans un pays développé. Les envois de fonds atténuent considérablement la pauvreté dans les communautés d'origine et les familles des migrants. Leur montant total à destination des pays en développement était estimé à environ 441 milliards de dollars en 2015, soit un volume près de trois fois supérieur à celui de l'aide publique au développement.

En volume, les trois premiers pays destinataires des envois de fonds étaient l'Inde, la Chine et les Philippines.

En part du PIB, les principaux destinataires étaient des pays plus petits tels que le Tadjikistan (42 %), le Kirghizistan (30 %), le Népal (29 %), les Tonga (28 %) et la République de Moldavie (26 %). Les envois de fonds contribuent à réduire le travail des enfants ainsi qu'à financer l'éducation et les soins de santé lorsque ces services ne sont pas entièrement pris en charge par le pays d'origine.

### **Déficits de travail décent et coûts liés aux migrations de main-d'œuvre**

Malgré les avantages qu'offre la migration, les travailleurs migrants, surtout les moins qualifiés, continuent de subir les conséquences d'importants déficits de travail décent – notamment la violation des principes et droits fondamentaux au travail et d'autres atteintes à leurs droits – lorsqu'ils essaient d'obtenir un emploi à l'étranger ainsi que pendant leur séjour dans le pays où ils travaillent. Ces atteintes constituent ce que l'on appelle généralement les « coûts liés aux migrations de main-d'œuvre ».

Les travailleurs migrants peu qualifiés subissent généralement des coûts plus élevés que les travailleurs migrants hautement qualifiés. Ceux-ci, en effet, sont considérés comme une ressource rare, et les pays se les disputent. En revanche, comme les travailleurs peu qualifiés constituent un réservoir abondant par rapport aux emplois disponibles à l'étranger, ils sont souvent recrutés dans le cadre de programmes de migration temporaire, en général moyennant paiement d'une commission à des recruteurs et se retrouvent dans des secteurs caractérisés par des formes d'emploi atypiques, plus d'informalité et les déficits de travail décent les plus importants.

## Mauvaises conditions de travail

Les enquêtes OIT-KNOMAD montrent que les conditions de travail – statut contractuel, niveau de salaire, périodicité du paiement des salaires, nombre d’heures travaillées et questions de sécurité et de santé au travail, par exemple – ainsi que la participation des syndicats et l’égalité de traitement sont autant d’aspects pour lesquels les travailleurs migrants signalent d’importants déficits de travail décent. En termes financiers, les pertes cumulées représentent au moins 30 % du salaire total promis aux migrants avant leur départ.

## Inadéquation des qualifications

L’accès des travailleurs migrants à des procédures de validation des compétences est souvent très limité, surtout pour ceux qui sont peu ou moyennement qualifiés.

La non-adéquation des compétences ou la non-reconnaissance des qualifications peuvent se solder par une déqualification ou un « gaspillage des compétences » qui vient s’ajouter aux autres coûts de la migration de main-d’œuvre.

A leur retour, les migrants ont de la peine à valoriser l’expérience acquise dans le pays de destination.

Dans une étude effectuée en 2014, le BIT a constaté un manque d’adéquation des compétences, tous travailleurs confondus, dans au moins la moitié des pays européens étudiés. Par exemple, entre 25 et 45 % des travailleurs sont surqualifiés ou sous-qualifiés pour leur emploi, ce qui entraîne un décalage important entre l’offre et la demande sur les marchés du travail de la région et fait baisser la productivité des entreprises. Il est probable que cette tendance va s’accroître encore pour les travailleurs migrants employés dans des secteurs de l’économie qui dépendent fortement d’eux, tels que le travail domestique, d’autres services et la construction.

Ces secteurs risquent de connaître le « dumping social », surtout en matière de salaires, et une segmentation accrue du marché du travail, les emplois peu qualifiés et peu rémunérés devenant alors le lot exclusif des migrants.

## Manque de protection sociale

Des obstacles non négligeables entravent l’accès des travailleurs migrants à la protection sociale, y compris les soins de santé et d’autres prestations de sécurité sociale. La Déclaration universelle des droits de l’homme a beau proclamer que « toute personne, en tant que membre de la société, a droit à la sécurité sociale », les migrants ont infiniment plus de difficulté à exercer ce droit que les nationaux qui travaillent toute leur vie dans un même pays. Ils se voient parfois refuser totalement ou partiellement l’accès à une couverture sociale dans leur pays d’accueil en raison de leur nationalité, de leur statut ou de périodes d’emploi et de séjour insuffisantes – ce qui peut de surcroît être considéré comme une discrimination directe ou indirecte, particulièrement dans le contexte des migrations temporaires ou saisonnières de main-d’œuvre.

La méconnaissance de leurs droits et obligations constitue un obstacle supplémentaire. D’un autre côté, leur absence temporaire peut leur faire perdre leur droit aux prestations de sécurité sociale de leur pays d’origine. Les principes de territorialité et de nationalité, qui sont inhérents à la législation de nombreux pays, ne vont pas sans poser de problèmes. En outre, certains migrants se trouvent exclus de toute protection à cause de l’absence de mécanismes de coordination entre les régimes de sécurité sociale dans différents pays. Et, lorsque des accords bilatéraux et multilatéraux existent, ils s’appliquent essentiellement aux travailleurs formels et laissent sans protection les travailleurs migrants de l’économie informelle.

## Inspection du travail et accès à la justice

Les services d'inspection du travail et les mécanismes de plainte sont d'une importance cruciale. Des services d'inspection du travail qui procèdent à des inspections régulières, conseillent les employeurs et les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, et font véritablement appliquer la loi, contribuant de façon déterminante à la réduction des déficits de travail décent. La CEACR a attiré l'attention sur la vulnérabilité particulière des travailleurs migrants en situation irrégulière, qui ne sont pas toujours disposés à coopérer avec les services d'inspection du travail, parce qu'ils craignent des conséquences négatives pour eux (perdre leur emploi ou être expulsés du pays, par exemple). Elle a rappelé à ce sujet que l'objectif premier de l'inspection du travail était de protéger les droits et intérêts de tous les travailleurs et d'améliorer leurs conditions de travail, et non pas de faire appliquer la législation relative à l'immigration.

## Dialogue social

Le dialogue social est au cœur du mandat de l'OIT ; il est considéré comme essentiel pour l'élaboration de législations et de politiques sur les migrations de main-d'œuvre, qui soient fondées sur les droits, cohérentes et transparentes et qui tiennent compte des besoins du marché du travail. Dans son étude d'ensemble de 2016, la CEACR souligne le « rôle fondamental » des partenaires sociaux dans une gouvernance efficace des migrations de main-d'œuvre et notamment dans « l'élaboration, la mise en œuvre et l'adaptation en permanence d'une législation et d'une politique relatives à la réglementation des migrations de main-d'œuvre et à la promotion de l'égalité de chances et de traitement en faveur des travailleurs migrants ».

Elle cite des cas dans lesquels les organisations d'employeurs et de travailleurs sont présentes dans des forums tripartites nationaux, des organismes gouvernementaux et des comités consultatifs sur les migrations de main-d'œuvre et participent à des procédures et mécanismes de consultation traitant de sujets tels que la réforme de la législation et

des politiques concernant les migrations, l'intégration des travailleurs migrants et l'emploi non autorisé de ressortissants étrangers.

## Importance de la coopération internationale dans le domaine des migrations

Outre les dispositions traitant spécifiquement de la coopération bilatérale, la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, ainsi que les recommandations correspondantes, contiennent des dispositions qui soulignent l'importance de la coopération internationale, s'agissant par exemple de prévenir la propagande trompeuse, d'établir des services publics de l'emploi, de lutter contre la migration irrégulière et de garantir les droits à la sécurité sociale.

Le Cadre multilatéral de 2006 pour les migrations de main-d'œuvre préconise la promotion, le cas échéant, « [d']accords bilatéraux et multilatéraux entre les pays de destination et les pays d'origine qui visent différents aspects des migrations de main-d'œuvre, tels que les procédures d'admission, les flux, les possibilités de regroupement familial, la politique d'intégration et le retour, y compris en particulier les tendances propres à chaque sexe ».

La Déclaration de New York pour les réfugiés et les migrants, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en septembre 2016, rappelle la nécessité d'une meilleure coopération internationale à tous les niveaux en matière de migrations. Les Etats membres se sont engagés à « [s'appuyer] sur les mécanismes de coopération et de partenariat bilatéraux, régionaux et mondiaux existants, dans le respect du droit international, pour faciliter les migrations conformément au Programme 2030 », et ont reconnu l'importance de cette coopération pour que les migrations puissent se dérouler en toute régularité, dans la sécurité et en bon ordre, dans le plein respect des droits fondamentaux des migrants.

*Source : BIT. Rapport IV Migrations de main d'œuvre : nouvelle donne et enjeux de gouvernance. Quatrième question à l'ordre du jour. Conférence internationale du travail. Juin 2017.*

### Intervention de M. Mohamed Belarbi, Coordonnateur National du Programme Intégré de Recrutement Équitable (FAIR) - BIT (Tunisie)

M. Mohamed Belarbi a indiqué que l'initiative sur le recrutement équitable vise à :

- contribuer à la prévention de la traite d'êtres humains et du travail forcé,
- protéger les droits des travailleurs, y compris des travailleurs migrants, contre les pratiques abusives et frauduleuses lors du processus de recrutement (y compris la présélection, la sélection, le transport, le placement et la possibilité de retour),
- réduire le coût des migrations de main-d'œuvre et améliorer les résultats pour les migrants et leurs familles en termes de développement, ainsi que pour les pays d'origine et de destination.

L'orateur s'est ensuite posé la question de la relation entre les migrations équitables et le recrutement équitable.

#### Pourquoi le recrutement équitable est-il important ?

- > Les processus de recrutement internationaux comprennent plusieurs étapes et impliquent souvent plusieurs entités.
- > Le recrutement des travailleurs migrants a lieu dans un contexte de plus en plus complexe.
- > Les coûts de recrutement liés à la migration de main d'œuvre sont élevés (commission, frais de transport, assurance, etc.).



### Cadre normatif et stratégique de l'OIT

- **C97** Convention sur les travailleurs migrants, 1949 (les premières dispositions prises par l'OIT à propos du recrutement ont en grande partie été incorporées dans l'annexe 1 et 2)
- **R86** Recommandation sur les travailleurs migrants (révisée), 1949
- **C143** Convention sur les travailleurs migrants 1975
- **R151** Recommandation sur les travailleurs migrants, 1975
- **C29** Convention sur le travail forcé, 1930
- **P029**-Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé
- **R203** - Recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014
- Adoption en septembre 2016 de nouveaux principes généraux et directives opérationnelles sur le recrutement équitable.

### Principes généraux et directives opérationnelles sur le recrutement équitable

Les normes internationales du travail et les bonnes pratiques visent à responsabiliser tous les acteurs lors du processus de recrutement suivant **13 principes et 31 directives non contraignants**.

Les acteurs concernés sont :

- les gouvernements en tant que régulateurs ;
- les recruteurs (privés et services publics de l'emploi) ;
- les employeurs.

Les principes généraux et directives opérationnelles sur le recrutement équitable visent à :

1. respecter, protéger et mettre en œuvre les droits de l'homme dans le processus de recrutement, notamment le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, l'élimination du travail forcé et du travail des enfants et la discrimination en matière d'emploi ;
2. rendre le processus de recrutement efficace, transparent et assurer la protection des travailleurs : la reconnaissance mutuelle des compétences et qualifications ;
3. aucune commission de recrutement ni aucun frais connexe ne devraient être facturés aux travailleurs ou demandeurs d'emploi ou mis à leur charge de toute autre manière ;
4. permettre aux travailleurs d'avoir accès à des informations gratuites, détaillées et précises sur leurs droits et sur les conditions de leur recrutement et de travail ;
5. faire respecter la liberté des travailleurs de se déplacer dans le pays ou de le quitter. Les pièces d'identité ou les contrats ne doivent pas être confisqués, détruits ou conservés.

### Dialogue Social / Tripartisme

Le programme intégré de recrutement équitable - FAIR, a pour objectifs :

- > la validation du plan d'action FAIR-Tunisie 2017/2018 ;
- > l'organisation de rencontres entre les membres de l'UGTT et les travailleurs migrants (six rencontres ont eu lieu).

### Trois séances d'information ont été tenues

Les enseignements majeurs tirés du rapport de l'UGTT concernent :

- > L'existence effective de réseaux qui opèrent d'une manière illégale dans le domaine de la migration.
- > Les pénalités constituent une charge très lourde et difficile à assumer par les personnes en situation irrégulière en matière de séjour en Tunisie.
- > L'exploitation des étudiants subsahariens dans les petits boulots.
- > Les travailleurs migrants n'ont pas accès à des informations fiables sur la réglementation en matière de migration.
- > Les travailleurs migrants sont victimes de racket.
- > La société civile n'est pas fortement impliquée dans la défense des droits des migrants.
- > La législation tunisienne n'est pas conforme au cadre normatif international sur la migration.

A cet effet, une rencontre a été organisée pour le développement d'une stratégie syndicale en vue d'améliorer la protection des droits des travailleurs migrants en Tunisie (14 décembre 2016, Hôtel Majestic, Tunis), et un réseau de points focaux de l'UGTT pour les travailleurs migrants étrangers en Tunisie a été mis en place à Tunis, Sousse, Sfax et Médenine.

Les discussions ont donné l'occasion aux participants de se familiariser avec les différentes conventions internationales et les concepts mis en avant dans les deux interventions.

## Séance II. Etat des lieux de l'engagement des syndicats sur la question migratoire

*Contextes migratoires et expériences syndicales des organisations membres du RSMMS : diversité d'approches & pluralité d'actions pour une cause commune*

**Interventions** des points focaux du RSMMS à partir des fiches pays

**Modération des discussions : Saliou Konte, FES (Sénégal)**

Les points focaux ont concentré leurs interventions sur les aspects suivants :

- développer les capacités des dirigeants syndicaux pour une meilleure sensibilité sur la question migratoire ;
- développer une expertise au niveau politique ;
- mettre en place des structures dédiées à la migration au sein des organisations syndicales ;
- former les militants pour une meilleure implication ;
- établir des plans d'action/politiques pour disposer d'une orientation stratégique ;
- disposer de fonds pour la mise en œuvre des programmes.



## Séance III. Les normes internationales relatives aux droits des travailleurs migrants

*Conventions internationales, protection et instruments de suivi*

**Intervention 1 : Raoudha Laabidi, Présidente de l'Instance nationale de lutte contre la traite des personnes (Tunisie)**

**Intervention 2 : Hélène Le Goff, Chef de projet - Lutte contre la traite & protection des migrants - Organisation Internationale pour les Migrations (Tunisie)**

**Intervention 3 : Sana Bouzaouache, Secrétaire permanente de la Commission nationale de coordination, préparation et présentation des rapports et suivi des recommandations dans le domaine des droits de l'Homme (Tunisie)**

**Modération des discussions : Sami Adouani, Chef du projet migrations-FES**



## Communication de Mme Raoudha Laabidi

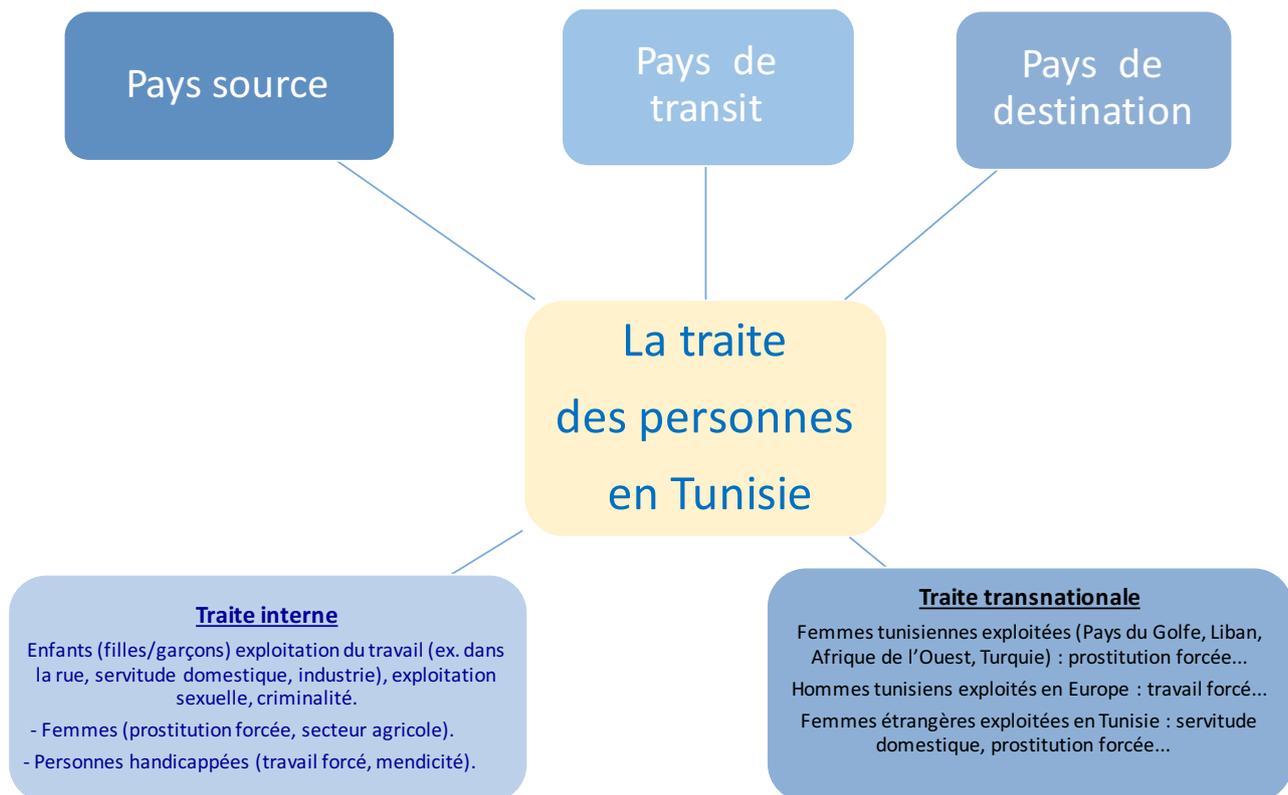
Présidente de l'Instance nationale  
de lutte contre la traite des personnes (Tunisie)

### Le droit tunisien en matière de lutte contre la traite des personnes :



Dans le cadre de ses efforts pour lutter contre la traite des personnes et honorer ses engagements internationaux (ratification de la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée et le Protocole de Palerme), la Tunisie a réalisé deux avancées majeures :

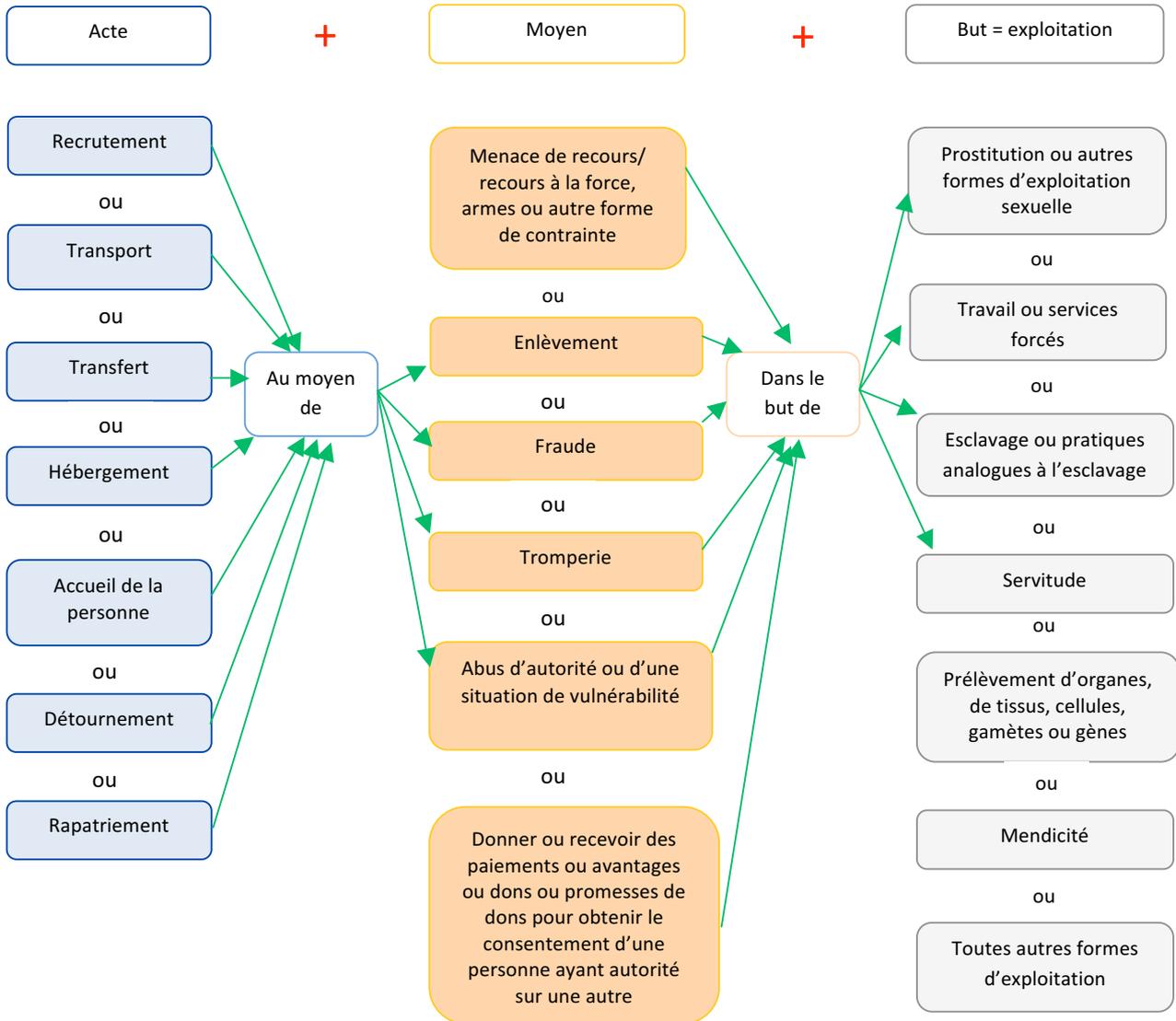
- la promulgation de la loi organique n°61 du 3 août 2016, relative à la prévention et à la lutte contre la traite des personnes
- la mise en place, le 9 février 2017 de l'Instance nationale de lutte contre la traite des personnes (INLTP).



Source : Raoudha Laabidi, INLTP, oct. 2017.

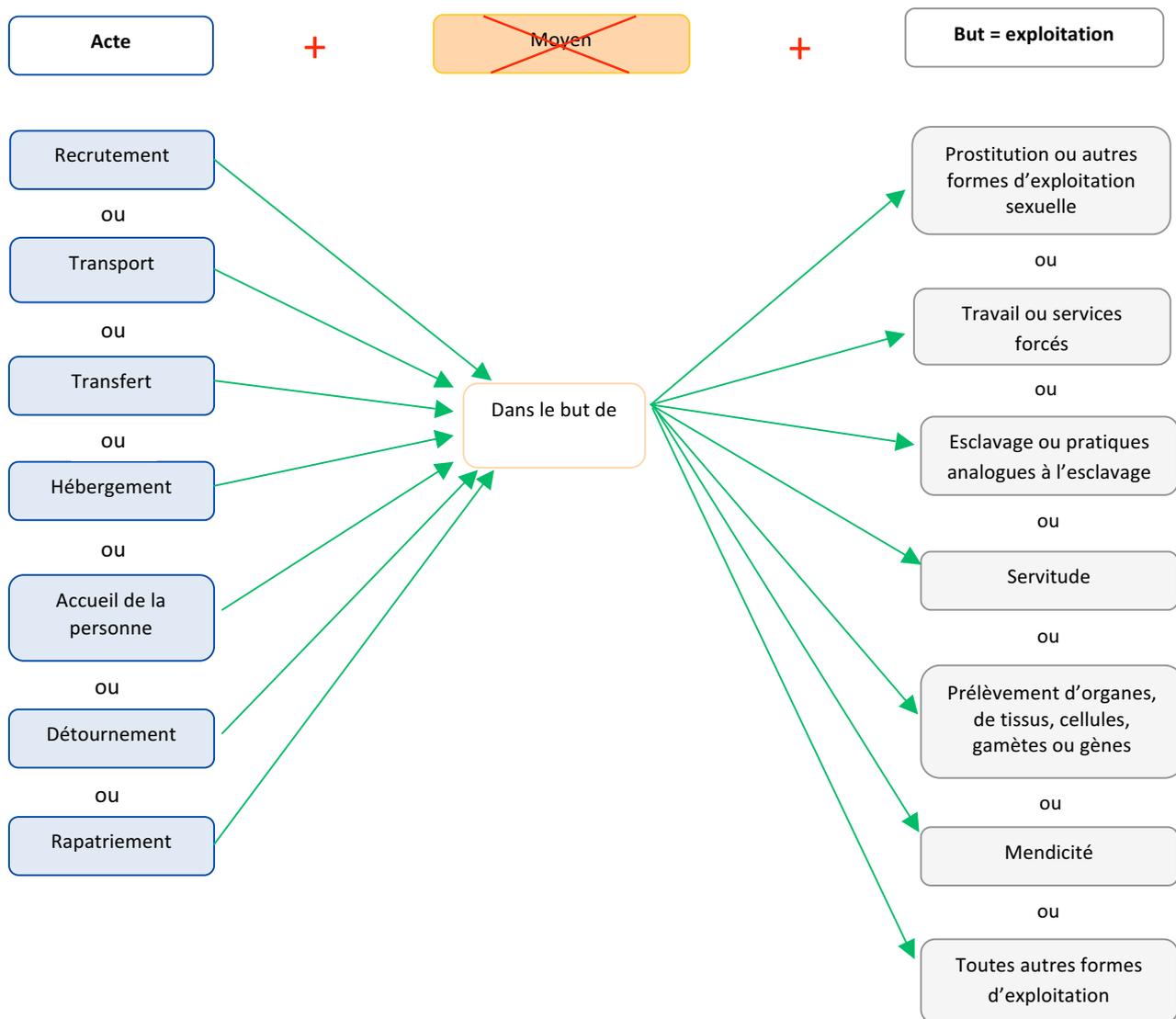
## La lutte contre la traite des personnes en Tunisie :

### Définition de la traite des personnes dans la loi organique



Source : Raoudha Laabidi, INLTP, oct. 2017.

### Définition de la traite des enfants et d'autres groupes vulnérables dans la Loi portant sur la lutte contre la traite

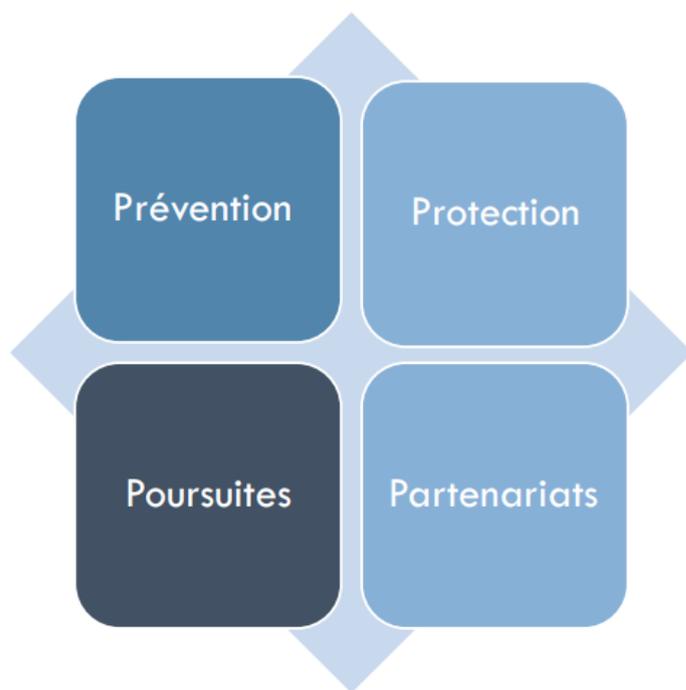


Source : Raoudha Laabidi, INLTP, oct. 2017.

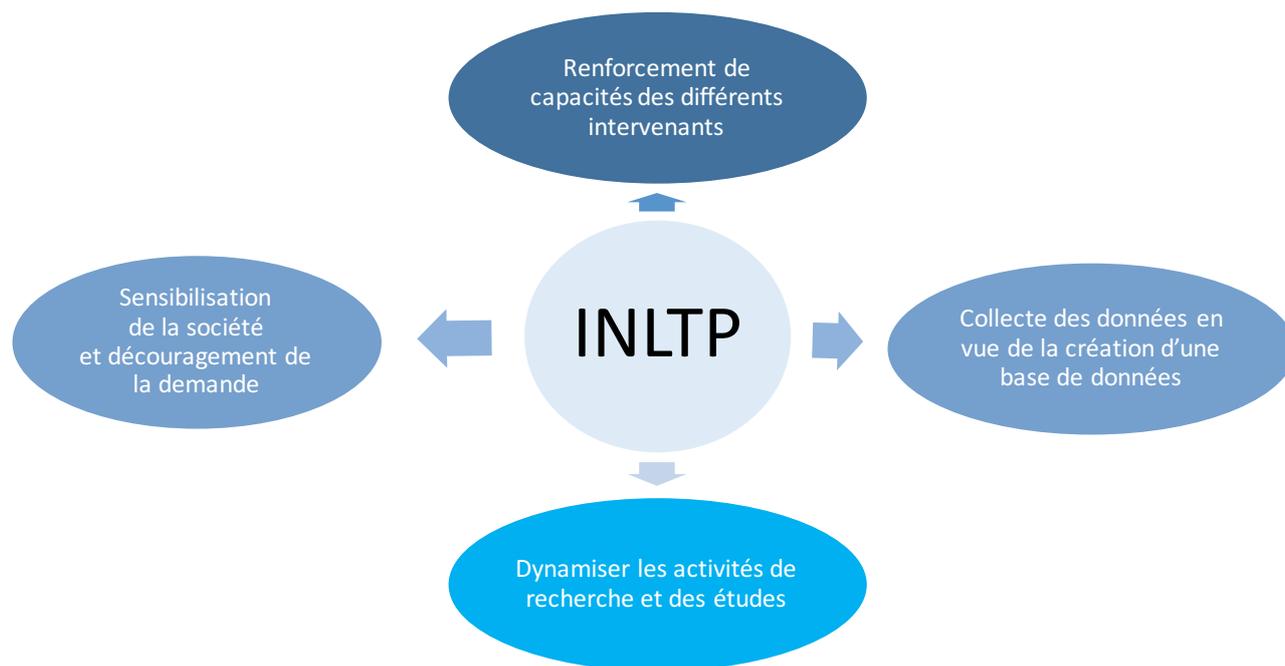
S'agissant de la composition de l'Instance nationale de lutte contre la traite des personnes (INLTP), Mme Laabidi a indiqué qu'elle se présente comme suit :

- **Le président** : un magistrat de l'ordre judiciaire de troisième grade, exerçant à plein temps.
- **Les membres** :
  - Un représentant du Ministère de l'Intérieur
  - Un représentant du Ministère de la Défense nationale.
  - Un représentant du Ministère des Affaires étrangères.
  - Un représentant du Ministère chargé des Affaires sociales.
  - Un représentant du Ministère chargé de la Formation Professionnelle et de l'Emploi.
  - Un représentant du Ministère chargé de la Santé.
  - Un représentant du Ministère chargé de la Femme, de la Famille et de l'Enfance.
  - Un représentant du Ministère chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique.
  - Un représentant du Ministère chargé des Affaires Religieuses.
  - Un représentant du Ministère chargé de l'Éducation.
  - Un représentant du Ministère chargé de la Jeunesse et des sports.
  - Un expert en médias.
  - Un représentant de l'Instance des droits de l'Homme, une fois créée.
  - Deux représentants spécialisés parmi les membres actifs opérant au sein d'associations en rapport avec le domaine de la lutte contre la traite des personnes, spécialistes en droits de l'homme.

L'intervenante a ensuite mis en avant les composantes de la lutte contre la traite des personnes, communément appelées « **les 4 P de la lutte contre la traite** », soit : **la prévention, les poursuites, la protection et les partenariats.**



Source : Raoudha Laabidi, INLTP, oct. 2017.

**Le premier P :****Prévention**

Source : Raoudha Laabidi, INLTP, oct. 2017.

**Le deuxième P :****Poursuites**

- Le consentement de la victime est indifférent pour l'appréciation de la consommation de l'infraction de la traite des personnes si elle est commise par l'utilisation de l'un des moyens énumérés par l'alinéa 1 de l'article 2 de la présente loi. Le consentement de la victime ne peut être considéré comme une circonstance atténuant les peines prévues par la présente loi.
- Clause de non sanction de la victime : « N'est pas punissable, toute personne qui a commis une infraction directement rattachable à l'une des infractions de traite des personnes dont elle était victime ».
- Elargissement de la sphère de l'incrimination pour couvrir tous les actes se rapportant au crime de la traite (usage des réseaux de communication et d'information, fabrication ou falsification des documents d'identité ou de voyage, entrave au bon fonctionnement de la justice...)
- **La poursuite des personnes morales :**
  - > *Peines principales :*

L'infraction de traite des personnes est punie de dix ans d'emprisonnement et d'une amende de cinquante mille dinars.
  - > *Peines complémentaires :*
    - L'interdiction pour le condamné d'exercer les fonctions ou les activités professionnelles.
    - Confiscation et liquidation des avoirs appartenant au condamné.
    - Des peines de surveillance administrative ou l'interdiction de séjour dans des lieux déterminés.
    - L'expulsion du territoire tunisien du ressortissant étranger condamné.
- **Procédures spéciales :** infiltration, surveillance audiovisuelle et interception des communications.

**Le troisième P :*****Protection des victimes de la traite :***

- Des mesures spéciales sont prises pour les victimes étrangères : délai de rétablissement et de réflexion-Droit de séjour.
- L'indifférence du consentement de la victime : le consentement de la victime ne modifie pas la responsabilité pénale de l'auteur.
- L'identification des victimes de la traite que l'auteur soit ou non identifié, arrêté, poursuivi ou déclaré coupable, et quels que soient ses liens de parenté avec la victime.
- La non-responsabilité des victimes de la traite.
- Une assistance médicale/sociale/juridique : la gratuité des soins/la réparation des dommages.

**Le quatrième P :*****Partenariats :***

- Au niveau national :
  - > Faciliter la communication entre les différents services et parties concernés par ce domaine, coordonner leurs efforts et les représenter à l'échelle nationale et internationale
  - > Coopérer avec les organisations de la société civile et les aider pour mettre en œuvre leurs programmes dans ce domaine.
- Au niveau international :
  - > Diffuser les mesures prises par l'État en vue de lutter contre la traite des personnes et préparer des réponses aux questions sur lesquelles les organisations internationales demandent d'émettre un avis.
  - > Renforcer la coopération de l'Etat avec ses homologues dans les pays étrangers avec lesquels il a conclu des accords de coopération et accélérer l'échange d'informations sous réserve du respect du principe de réciprocité.

## Communication de Mme Hélène Le Goff (OIM Tunisie) :

### Conventions internationales, protection et instruments de suivi : le rôle de l'OIM contre la traite des personnes en Tunisie

Mme Le Goff a indiqué que les objectifs principaux de l'OIM sont de soutenir les Etats membres et partenaires nationaux à mettre en œuvre le Protocole de Palerme, de prévenir la traite et protéger/assister les victimes, tout en leur offrant des options durables de réinsertion.

### L'approche de l'OIM dans la lutte contre la traite :

- Agit selon les 4P : *Prévention, Protection, Poursuites et Partenariats* (base du Protocole de Palerme de 2000)
- Approche basée sur 3 éléments :
  - > le respect des droits humains,
  - > la stabilisation des communautés hôtes et d'origine,
  - > la durabilité des actions à travers le transfert de connaissance et le renforcement des capacités.

Statistiques des victimes de la traite assistées par l'OIM en Tunisie (2012-2017)

Types d'exploitation	
Servitude domestique	<b>153</b>
Exploitation dans le travail forcé	<b>24</b>
Exploitation sexuelle et travail forcé	<b>1</b>
Exploitation sexuelle	<b>4</b>
Servage	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>183</b>

Source : OIM Tunisie (projet SHARE 2), oct. 2017.

- Amélioration des connaissances sur la traite : recherches/études/publications.
- Mise en place de bureaux d'information (ex : les Centres de Ressources sur la Migration - CRM).
- Campagnes d'information et de sensibilisation.
- Formations et renforcement des capacités du gouvernement et des ONG.
- Soutien au processus de réformes législatives et aux politiques publiques contre la traite des personnes.

L'intervenante a précisé que la traite des personnes en Tunisie a fait l'objet d'une étude exploratoire réalisée par l'OIM en 2013 et qu'un rapport annuel du J/TIP lui est consacré. Elle a ensuite subdivisé la traite en deux catégories :

#### ▶ la traite transnationale touchant les Tunisiens à l'étranger :

- > Travail forcé et exploitation sexuelle (Europe, Moyen-Orient, Turquie, Pays du Golfe, Afrique subsaharienne).
- > Recrutement sur Internet visant les jeunes travailleurs.
- > Agences frauduleuses de recrutement.

#### ▶ la traite transnationale par ou vers la Tunisie :

- > Servitude domestique : travailleuses migrantes subsahariennes, voire des demandeuses d'asile/réfugiées.
- > Travail forcé : hommes et femmes, dans les services, le jardinage, le gardiennage et l'industrie du spectacle.
- > Transit (et refuge) de victimes : migrants subsahariens fuyant la Libye - y compris les rescapés en mer - tous profils confondus en termes de nationalité, sexe ou âge.

## L'OIM intervient à trois niveaux :

- Les Programmes d'assistance :
  - > Protection, abri temporaire
  - > Soutien médical, psychologique
  - > Soutien juridique
  - > Recherche de solutions durables
  - > Assistance au retour volontaire et à la réintégration (si possible)
  - > Regroupement familial.
- Soutien technique et renforcement des capacités du personnel du gouvernement tunisien et de la société civile :
  - > Formations à l'attention de :
 

Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi et des Référénts à l'international de l'Agence nationale de l'emploi et du travail indépendant (ANETI), Ministère des Affaires Sociales (inspecteurs du travail et attachés sociaux), Ministère des Affaires Étrangères (ambassades et consulats étrangers en Tunisie) et la Société civile tunisienne.
  - > Formations des formateurs :
 

Ministère des Affaires Sociales, DPE.

    - > Mise en place et soutien aux bureaux d'information : Centres de Ressources sur la Migration, Guichet d'information pour les jeunes (Observatoire national de la jeunesse).
    - > Visites d'étude, échanges de bonnes pratiques à l'international.

- Actions de communication en matière de prévention des risques de la traite des personnes :
  - > Elaboration d'une vidéo : l'Histoire de Fatma : <http://www.tunisia.iom.int/content/lutter-contre-la-traite>
  - > Campagne nationale de sensibilisation contre la traite des personnes en Tunisie sous le slogan **#PAS A VENDRE**.
 

Les matériels de la Campagne réalisés par les jeunes se composent d'un film de 5 mini-films, d'un slam et d'un spot de sensibilisation : [www.tunisia.iom.int/pas-à-vendre](http://www.tunisia.iom.int/pas-à-vendre)
  - > La Campagne a été lancée officiellement le 12 avril 2016 et a été diffusée sur les chaînes de télévision Watania 1 et Watania 2, ainsi que sur les réseaux sociaux.

## Communication

### de Mme Sana Bouzaouache

 *Secrétaire permanente de la Commission nationale de coordination, préparation et présentation des rapports et suivi des recommandations dans le domaine des droits de l'homme*

Mme Bouzaouache a d'abord traité de la création de la Commission, de ses attributions et de son fonctionnement.

#### • Historique :

- La Commission accusait un grand retard dans l'élaboration des rapports.
- Des commissions ad hoc existaient mais étaient éparpillées pour préparer les rapports dans les règles de l'art.
- Ces rapports reflétaient plus une certaine image du système et n'obéissaient pas aux règles techniques admises.
- La collecte de l'information était difficile et les données étaient imprécises.
- L'expertise gouvernementale était manquante.
- Aucun suivi des recommandations, notamment des rapports et procédures spéciales, n'était assuré.
- Face à cette situation qui ne correspondait plus aux aspirations de l'Etat tunisien, alors que la société civile devenait de plus en plus experte, l'année 2012 a vu la création d'une commission nationale permanente au sein de la présidence du Gouvernement.

#### • Rôle de la Commission nationale :

- Coordination et coopération entre tous les intervenants (ministères, société civile et instances diverses).
- Préparation et présentation régulière des rapports.
- Création d'une base d'indicateurs et de statistiques sur les droits de l'homme.
- Suivi des recommandations.
- Diffusion des travaux de la commission.

#### • Activités de la commission

- Une formation soutenue et approfondie pour les membres et le secrétariat.
- Travail souvent exécuté dans l'urgence.
- Discussion de trois rapports spéciaux.
- Actualisation des procédures.
- Suivi des requêtes et procédures spéciales.
- Préparation de plusieurs rapports (UPR, droits de l'enfant...).
- Participation à plusieurs ateliers de travail et préparation de projets de lois.

#### • Coordination et coopération

- La coordination et la coopération ont été développées avec les différentes institutions et structures nationales pour l'élaboration des rapports du gouvernement tunisien et pour répondre aux différents rapports internationaux et régionaux relatifs aux droits de l'Homme.
- La coordination pour la collecte d'informations et de statistiques et la mise en place d'une base de données et d'indicateurs efficaces et efficients dans le domaine des droits de l'Homme.

Suite à cet aperçu, l'intervenante s'est focalisée sur la question migratoire.

#### **Les institutions nationales de protection :**

Il a été décidé de :

- inclure dans le mandat de l'institution des droits de l'homme la protection des droits des migrants,
- faire en sorte que le Mécanisme national de prévention puisse avoir accès aux endroits où les migrants sont privés de liberté de circulation y compris les zones de transit des aéroports,
- créer la Commission nationale de coordination, de préparation et de présentation des rapports et du suivi des recommandations dans le domaine des droits de l'Homme.

#### **• La gestion des frontières :**

La gestion des frontières a été jugée prioritaire et un ensemble de mesures ont été prises pour en améliorer les résultats :

- assurer la formation sur les droits des migrants et les procédures au profit de toutes les personnes travaillant aux points des frontières, notamment les autorités portuaires, la police des frontières et les officiers des douanes,
- s'assurer que les accords de réadmission signés respectent les droits de l'Homme des personnes retournées ou expulsées,
- renforcer les mécanismes de détection, d'identification et d'assistance aux migrants en situation de vulnérabilité, en particulier les mineurs, les demandeurs d'asile potentiels et les victimes de la traite.

#### **Détention des migrants :**

Les mesures prises visent à s'assurer que :

- les procédures et les conditions de détention des migrants soient conformes aux normes internationales,
- la détention de migrants ne soit utilisée qu'en dernier ressort, qu'elle soit justifiée par les dispositions du droit international et limitée à une durée minimum nécessaire tout en développant des mesures alternatives à la détention,
- les mineurs non accompagnés et les familles avec enfants ne soient pas détenus tout en veillant à identifier et protéger les enfants migrants non accompagnés,
- soit garantis la transparence et le libre accès des lieux de détention aux moniteurs indépendants,
- les migrants incapables de payer pour leur sortie du territoire ne soient pas gardés en détention.
- le personnel travaillant dans les centres de détention soit formé sur la thématique des droits de l'homme.

#### **Ratification de la convention internationale sur les droits des travailleurs migrants :**

La Commission est en train d'examiner cette question.

#### **Progrès réalisés au niveau de la Commission :**

La Commission veille à la mise en œuvre des recommandations pertinentes sur les droits des migrants et examine favorablement les recommandations importantes de l'UPR.

Elle s'attelle à la rédaction d'un projet de loi sur la discrimination raciale, à la promotion des modalités d'adhésion aux mécanismes africains des droits des migrants et à la mise en place d'un Comité de pilotage pour les étudiants de l'Afrique subsaharienne.



## » Discussions :

A l'issue de ces trois communications, un échange a eu lieu entre les participants et les intervenants.

La camarade du Sénégal, Kamara Mademba, a souligné la nécessité de faire du benchmarking pour les bonnes pratiques de gestion de la migration. L'Union européenne par exemple devrait créer une cour de justice pour lutter judiciairement contre les trafiquants de migrants.

Le partenariat entre l'OIM et les partenaires sociaux a été proposé et encouragé également.

Les camarades ont également souligné leurs besoins en formation et en expertise pour pouvoir travailler efficacement sur la migration.

Le point focal de l'USTN (Niger) a fait référence au fait que l'OIM a plus une approche de coopération avec le gouvernement qu'avec les syndicats ou la société civile.

La représentante de l'OIM, Mme Le Goff, a réagi positivement quant à la demande d'un partenariat plus solide avec les syndicats.

M. Samir Abi est intervenu à ce niveau pour exprimer ses réserves sur le " *retour volontaire* " qu'encourage l'OIM qui selon lui se concentre beaucoup sur le renforcement de l'Afrique de l'Ouest et la protection des frontières européennes que sur les droits des migrants.

Il a aussi émis des réserves au niveau de l'amalgame existant entre le trafic des migrants et la lutte contre la traite des personnes qui est utilisée selon lui comme argument pour criminaliser le transport et le trafic des migrants.

" *La solution est de privilégier les lois qui facilitent la mobilisation légale et non pas les pratiques liberticides* ", avait insisté M. Abi.



Puisque les autorités d'autres pays nient carrément l'existence de trafics de migrants, les participants ont demandé si la commission de lutte contre la traite des personnes est créée en faveur des Tunisiens ou des migrants qui viennent en Tunisie.

Mme Laabidi a affirmé que les autorités tunisiennes reconnaissent l'existence de réseaux de traite de personnes qui opèrent en Tunisie.

Elle a rappelé ensuite que la loi adoptée en 2016 était la finalité d'un processus complet qui a débuté en 2013 (ateliers, formation des médias, des ONG, des partis politiques...)

Les discussions ont aussi porté sur l'activité des bureaux de placement à l'étranger qui participent à la traite de personnes notamment en Tunisie (même ceux qui sont homologués par l'Etat selon certains), affirmation aussitôt démentie par Mme Laabidi qui a assuré que ces derniers sont contrôlés et que le problème n'existe qu'au niveau des bureaux clandestins.

## Eclairage du terrain / Partage d'expériences :

### *modes d'intervention et services au profit des travailleurs migrants*

> **Intervention : Bernadetta Digiacomò,**  
FLAI/CGIL (Ragusa /Sicile- Italie)

> **Modération des discussions : Hatem Laouini,**  
UGTT (Tunisie)

Mme Bernadetta Digiacomò a exprimé son plaisir d'être en Tunisie et s'est présenté comme syndicaliste du secteur agricole/industrie alimentaire. Son organisation FLAI/CGIL s'intéresse aux droits et à l'intégration des travailleurs migrants.

Elle a souligné que les produits emblématiques agricoles italiens connus à l'échelle internationale sont en grande partie le fruit des efforts des travailleurs migrants.

*" Il faut une politique européenne commune pour le sauvetage et l'accueil des personnes migrantes ; l'accueil pour nous est un travail quotidien "*.

Mme Digiacomò a ensuite rappelé que 650 personnes ont fui la Libye et le Liban et ont été accueillis dans des centres grâce aux *" couloirs humanitaires "*.

*" On peut trouver de nouveaux canaux d'entrée légale pour la Sicile au lieu des opérations clandestines qui sont souvent accompagnées de violence, humiliation et abus "* a indiqué l'intervenante, ajoutant que la province de Ragusa est devenue une terre où la culture saisonnière a été remplacée par une culture intensive étalée sur toute l'année.

*" Les plantes sont basses et tout le travail se fait à genoux et souvent sans sécurité, sur une structure en plastique ou en fer "* déplore Mme Digiacomò.

Le paysage des migrants a changé et se compose désormais, en plus des Tunisiens, de Roumains et de Bengalais (surtout des femmes) dont la présence est un phénomène relativement récent.



Elle a ajouté que s'il existe des migrants en situation régulière et disposant de contrats de travail, la plupart des autres vivent dans la précarité travaillant sans contrats ou avec des contrats occasionnels.

S'agissant des travailleurs tunisiens, Mme Digiacomò a affirmé qu'ils sont dans une situation proche des Italiens : ils se trouvent au chômage à cause de la *" concurrence "* des travailleurs d'autres pays qui sont prêts à recevoir un salaire plus bas. Les Tunisiens font face à un chantage autour du permis de séjour qui dépend essentiellement d'un travail régulier.

La CGIL assiste les migrants dans les procédures juridiques similaires (demandes d'allocation de chômage, assistance aux femmes victimes de traite...).

Parmi les autres situations critiques, Madame Digiacomò a cité :

- Beaucoup d'enfants qui habitent dans des campagnes ne disposant pas d'écoles.
- La CGIL a lutté pour dénoncer le phénomène d'intermédiation du travail et a pu faire voter une loi qui prévoit dans ce cas la fermeture de l'entreprise ainsi qu'une amende et la confiscation de ses biens.
- L'inspection de travail n'a pas les moyens pour effectuer des visites de contrôle. Par exemple à Ragusa, une seule descente a permis de découvrir 26 ouvriers étrangers dont 19 demandeurs d'asile qui, selon le rapport de la police, se trouvaient dans *« des conditions de travail et de vie dégradantes et humiliantes pour l'être humain »*.

- Dans les centres d'accueil, les migrants sont placés sans aucun encadrement ou formation. Les employés de ces centres ne sont pas formés pour savoir les accueillir.

### » Discussions :

La discussion a porté sur plusieurs points dont l'implication de la mafia dans le trafic des migrants, élément qui a été confirmé par Mme Digiacocone qui assure avoir été victime de menaces de mort et d'intimidations.

Le point a été mis sur la gestion des centres d'accueil par des entreprises privées ce qui ne peut aboutir qu'à des abus et violations des droits humains.

M. Abi s'est aussi interrogé sur les sources de financement des services offerts aux migrants par la CGIL qui sont variés d'après la camarade : partenariats avec de grandes ONG, avec les entreprises catholiques et orthodoxes où chaque année le travailleur donne un pourcentage de son rendement à l'église qui investit dans ces projets. Il a ensuite demandé si la CGIL a pensé à syndicaliser ces travailleurs migrants.

La situation politique de l'Italie, " *un monde obscur même pour nous les Italiens* ", a déploré Mme Digiacocone. " *Les lois racistes et liberticides sont votées régulièrement et c'est de notre faute en partie parce que nous n'arrivons pas à contrer cette politique raciste au niveau national* " a-t-elle ajouté.

L'Italie, comme plusieurs autres pays européens, connaît une montée de la droite. A titre d'exemple, en Sicile, après 60 ans de domination de la gauche dans la région on se trouve avec un maire de droite qui veut ramener tous les migrants chez eux, avait expliqué l'intervenante.

Quant à la possibilité de syndicalisation des travailleurs migrants, ceux qui disposent de contrats de travail peuvent adhérer à la CGIL a indiqué Mme Digiacocone qui a également fait part de la difficulté de contacter les travailleurs migrants qui sont souvent discrets et restent cachés rendant ainsi les interventions de la police et de l'inspection du travail inefficaces.



## Séance IV.

### Pour une approche coordonnée des organisations membres du RSMMS

**Activité** : *Réflexion sur les difficultés/opportunités des syndicats pour une plus forte implication sur les questions migratoires :*

Cette activité a donné la parole aux points focaux pour réfléchir sur les étapes à franchir pour améliorer l'implication des syndicats sur les questions migratoires.

L'un des premiers problèmes abordés est le scepticisme des migrants à l'égard des syndicats dans les pays du sud contrairement au cas de l'Italie par exemple.

Les services qui existent au niveau des syndicats doivent être développés pour tisser un lien de confiance avec les migrants ; le syndicat doit être en mesure d'offrir aux migrants les services dont ils ont besoin.

Selon les points focaux, l'action efficace passe nécessairement à travers les collaborations et partenariats puisque les syndicats n'ont pas assez de moyens pour assurer les services nécessaires aux migrants.



Par exemple au Sénégal, le CARISM a mis à la disposition des travailleurs migrants un bureau d'information et d'orientation en collaboration avec une centrale syndicale espagnole. Il y a des services qui sont très difficiles à pérenniser sans ressources financières adéquates, les services qui ne demandent pas beaucoup de fonds sont assurés d'une façon quotidienne par les syndicats.

Le camarade représentant de l'USTN a soulevé l'importance d'identifier les corps de métier où il y a le plus de migrants pour les intégrer aux syndicats sectoriels puissants (comme le transport).



Il a ajouté que dans d'autres secteurs comme la restauration ou le travail domestique, il est plus compliqué de les organiser puisque la plupart sont dans une situation irrégulière.

Beaucoup de jeunes filles travaillent dans ces secteurs et sont méfiantes et sceptiques et ne veulent pas s'organiser.

“ La police les arrête devant ou parfois à l'intérieur de leur lieu de travail ”.

Le représentant de la FLAI en Tunisie a indiqué qu'en Italie, il y a 5 millions d'immigrés qui participent à hauteur de 11% dans la constitution du PIB ; la stratégie de la CGIL est donc de favoriser l'inclusion des immigrés dans les syndicats Italiens.

Il a ajouté que la CGIL a soutenu la création de 12 associations de représentants de migrants.

Le représentant de la CGTM (Mauritanie) a indiqué que son organisation syndicale a réussi à encadrer et sensibiliser les migrants de 16 pays. La Centrale assure l'assistance juridique (inspection de travail...), ainsi que des interventions au niveau des relations internationales et diplomatiques.

Elle a ajouté qu'en Italie les syndicats disposent de moyens financiers considérables et réguliers (cotisations annuelles importantes, subvention de l'église, etc.) contrairement aux syndicats des pays du sud (à qui il est impossible de recruter du personnel dédié aux services aux migrants). Le travailleur migrant ne peut pas occuper des positions de responsabilité ou de leadership dans la plupart des syndicats européens.

Au Mali, les associations sont financées par les gouvernements et elles sont plus attractives pour les migrants que les syndicats qui ne sont plus financés par l'Etat.

D'autres intervenants ont observé qu'un peu partout, dans la Région, les travailleurs migrants travaillent dans le secteur informel mais également dans les domaines où les nationaux ne sont pas qualifiés ou ne peuvent pas travailler (par exemple : les femmes qui travaillent dans les bars au Niger sont souvent des étrangères).



Le tableau suivant constitue une synthèse de la réflexion des points focaux à l'issue des travaux de groupes :

Points de convergence	Points de différence
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Difficulté pour les syndicats d'adopter une approche sectorielle et notamment de mettre en place des structures dédiées à la migration.</li> <li>- Nécessité de créer des points d'information pour les migrants.</li> <li>- Difficultés à organiser syndicalement les travailleurs migrants.</li> <li>- Le travail en réseau n'est pas facile.</li> <li>- Les migrants sont généralement présents dans les secteurs non occupés par les travailleurs nationaux.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inclusion totale des étrangers dans les organisations syndicales.</li> <li>- Les travailleurs migrants n'ont pas confiance dans les organisations.</li> <li>- Difficulté d'octroyer ou de pérenniser des services de base au profit des travailleurs migrants.</li> <li>- L'éventail de services que peuvent offrir les syndicats ne répond pas aux besoins des migrants.</li> <li>- Le degré de sensibilisation aux dangers de la migration irrégulière n'est pas le même chez les syndicats.</li> <li>- Soutien à la création d'associations.</li> <li>- Migrants en compétition directe avec les nationaux.</li> <li>- Les associations ont souvent plus de moyens que les syndicats pour intervenir en faveur des migrants.</li> </ul>

A l'issue des travaux de l'atelier, M. Sami Adouani a remercié les participants pour leur implication, la qualité et la franchise de leurs interventions et leur engagement pour une meilleure appropriation de la question migratoire.

Il a indiqué, dans ce contexte, que le RSMMS compte se déplacer dans les jours qui viennent au Niger, plus précisément à Agadez, carrefour migratoire, pour montrer, sur le terrain, l'intérêt qu'il porte à

la situation des travailleurs migrants et sa solidarité avec les problèmes qu'ils endurent.

Un communiqué sera diffusé à cette occasion qui précisera l'approche que le Réseau compte développer pour contribuer au traitement de la migration sur la base du respect des droits humains conformément aux instruments internationaux pertinents.



» Annexes



## Annexe 1

### **Liste des ressources documentaires diffusées lors de la formation**

1. Programme de l'atelier de formation
2. Plaquette du projet PROMIG-FES (2017-2020)
3. Déclaration de Casablanca du 8 août 2014 (constitutive du Réseau RSMMS)
4. Règlement de fonctionnement du RSMMS
5. PV de la réunion du COPIL du 23 juillet 2017 à Tunis
6. Document (préliminaire) regroupant les fiches pays remplies par les syndicats (visant à dresser un état des lieux)
7. Convention n° 97 de l'OIT sur les travailleurs migrants (révisée), 1949
8. Convention n° 143 de l'OIT sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975
9. Paul de Guchteneire, Antoine Pécoud, « Les obstacles à la ratification de la Convention des Nations Unies sur la protection des droits des travailleurs migrants », *Droit et société* 2010/2 (n° 75), p. 431-451.  
<http://www.cairn.info/revue-droit-et-societe-2010-2-page-431.htm>
10. Formulaire d'évaluation de la formation (à l'attention des participants)

## **Programme de l'atelier de formation**

### **Vendredi 06 octobre**

#### Séance d'ouverture

Allocution de M. Mohamed Bakey, au nom de la Secrétaire Générale Adjointe de l'UGTT, responsable des Relations Internationales, Mme Naima Hammami, coordonnatrice du RSMMS

Allocution du Représentant résident de la Fondation Friedrich Ebert en Tunisie, M. Henrik Meyer

Allocution d'ouverture du camarade Secrétaire Général de l'UGTT, M. Noureddine Taboubi

#### *Séance I. Introduction et cadrage*

*Introduction de l'atelier : présentation des participants, cadrage et programme de l'atelier*

**M. Sami Adouani**, Chef du projet migrations - FES

*Gouvernance des migrations : enjeux et actualité internationale*

> Intervention 1 : **M. Mamadou Niang**, CGTM (Mauritanie)

> Intervention 2 : **M. Mohamed Belarbi**, Coordinateur National Programme Intégré de Recrutement Equitable (FAIR)- BIT (Tunisie)

> Modération des discussions : **M. Habib Louizi**, Expert UGTT (Tunisie)

#### *Séance II. Etat des lieux de l'engagement des syndicats sur la question migratoire*

*Contextes migratoires et expériences syndicales des organisations membres du RSMMS : diversité d'approches & pluralité d'actions pour une cause commune*

> Interventions : Points focaux du RSMMS (cf. Fiche pays à compléter)

> Modération des discussions : **M. Saliou Konte**, FES Sénégal

*Fin des travaux de la première journée*

### **Samedi 07 octobre**

#### *Séance III. Les normes internationales relatives aux droits des travailleurs migrants*

*Conventions internationales, protection et instruments de suivi*

> Intervention 1 : **Mme Raoudha Laabidi**, Présidente de l'Instance nationale de lutte contre la traite des personnes (Tunisie)

> Intervention 2 : **Mme Hélène LeGoff**, Chef de projet *Lutte contre la traite & protection des migrants – Organisation Internationale pour les Migrations* (Tunisie)

> Intervention 3 : **Mme Sana Bouzaouache**, Secrétaire permanente de la Commission nationale de coordination, préparation et présentation des rapports et suivi des recommandations dans le domaine des droits de l'Homme

> Modération des discussions : **M. Sami Adouani**, Chef du projet migrations FES

*Eclairage du terrain / Partage d'expériences : modes d'intervention et services au profit des travailleurs migrants*

> Intervention : **Mme Bernadetta Digiacomo**, FLAI/CGIL (Ragusa/Sicile- Italie)

> Modération des discussions : **M. Hatem Laouini**, UGTT (Tunisie)

#### *Séance IV. Pour une approche coordonnée des organisations membres du RSMMS*

*Réflexion sur les difficultés/opportunités des syndicats pour une plus forte implication sur les questions migratoires*

##### **Introduction de la méthodologie**

*Travail en groupes*

Restitution des travaux de groupe

> Modération des discussions :

*Vers l'harmonisation de la démarche opérationnelle : réflexion sur la mission et les tâches des points focaux RSMMS*

##### **Introduction à la méthodologie**

*Travail en groupes*

Restitution des travaux de groupe

**Fin des travaux de la deuxième journée**

#### **Dimanche 08 octobre**

#### *Suite séance IV : Pour une approche coordonnée des organisations membres du RSMMS*

> Espace de travail en réseau : cas d'étude de l'Observatoire Ouest Africain des Migrations :

**M. Samir Abi**, Directeur Exécutif de l'OOAM

> Modération des discussions : Mme **Zoubeida Nakib**, UGTT

*Outils de travail dans une perspective collaborative : comment opérationnaliser la coordination syndicale grâce aux NTIC ?*

##### **Introduction à la méthodologie**

*Travail en groupes*

Restitution des travaux de groupe

> Modération : **M. Sami Adouani**, Chef du projet migrations FES

#### *Evaluation de l'activité*

Evaluation des connaissances acquises selon QCM

Evaluation de la rencontre par les participants (tour de table)

**Fin des travaux.**

Document constitutif du  
Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes - RSMMS

## DECLARATION DE CASABLANCA

- Prenant en considération les recommandations des réunions préparatoires précédentes tenues à :
  - Hammamet-Tunisie du 14 au 17 novembre 2009
  - Dakar-Sénégal les 7 et 8 octobre 2013
  - Turin-Italie les 21 et 22 octobre 2013
- Constatant que la situation des travailleurs migrants et les membres de leurs familles ne cesse de se dégrader et prend des dimensions dramatiques dans la plupart des pays de la région méditerranéenne et subsaharienne dues à des violations systématiques des droits humains, des droits fondamentaux des migrants et des conventions internationales en rapport avec la question migratoire.
- Considérant qu'il est extrêmement important et qu'il devient urgent pour les Organisations syndicales dans les régions méditerranéenne et subsaharienne d'assumer leurs responsabilités historiques et éthiques à l'égard de ces violations permanentes des droits des migrants et d'agir ensemble d'une manière efficace et coordonnée, sur le plan national, régional et international, pour prévenir la dégradation des conditions de travail et de vie des travailleurs migrants et de lutter contre toutes les formes de discrimination, de racisme et de xénophobie.

Les Organisations syndicales présentes dans le cadre de la réunion de Casablanca-Maroc qui s'est tenue du 6 au 8 août 2014 :

**UMT, CDT** : Maroc | **UGTT** : Tunisie | **SNAPAP** : Algérie | **EFITU** : Egypte | **CGTM** : Mauritanie

**CGIL** : Italie | **CGT, CFDT** : France | **CSTM** : Mali | **USTN** : Niger | **UGTCI** : Côte d'Ivoire

**CARISM** : Comité d'Actions et de Réflexions Intersyndicales sur la Migration qui regroupe cinq

organisations syndicales sénégalaises (CNTS, CSA, CNTS-FC, UDS et UNSAS),

en présence de représentants du BIT, CSI, ISP, Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) et Nexus/CGIL.

1. Recommandent à toutes les Organisations syndicales engagées dans cette dynamique de promouvoir les droits des migrants dans l'espace méditerranéen et subsaharien de se doter de structures dédiées exclusivement à la gestion de la question migratoire, ce qui permettra de montrer l'intérêt que portent ces Organisations au dossier de la migration hissée parmi leurs préoccupations centrales. Cela permettra aussi une meilleure gestion du dossier migratoire d'une manière plus rapide et plus efficace.
2. Appellent tous les Etats de la région méditerranéenne et subsaharienne à ratifier les conventions internationales en rapport avec la question migratoire, notamment les conventions C97 et C143 de l'OIT et la convention des Nations Unies de 1990, à harmoniser leurs législations nationales avec le contenu de ces conventions internationales et à veiller à la bonne application de ces dispositions.
3. Exigent des pouvoirs publics dans leurs pays respectifs qu'ils s'engagent à associer les syndicats des travailleurs dans l'élaboration, la gestion et le suivi des politiques touchant les populations migrantes.

4. Interpellent les instances régionales, notamment celles de l'Union Européenne afin d'associer les syndicats dans les réflexions, l'élaboration et l'évaluation des programmes, le suivi et les négociations bilatérales ou multilatérales touchant les travailleurs migrants et invitent les syndicats membres à se concerter autour des enjeux des déclarations de partenariats pour la mobilité initiés et conclus par l'Union Européenne, en dénonçant l'aspect sécuritaire de ces déclarations avec le Maroc (7 juin 2013) et la Tunisie (3 mars 2014), matérialisé notamment par la conditionnalité de conclure des accords de réadmission.
5. Appellent la CSI (CSI Afrique, CSI pays arabes), la CES et l'USTMA à accompagner le Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes.
6. Demandent aux Organisations africaines régionales et sous-régionales (UA, CEDEAO, UMA...) à associer le Réseau dans l'examen et le suivi des questions relatives aux Migrations.
7. Décident la création du Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes-Subsahariennes avec pour siège UGTT/Tunisie.
  - Ce Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes-Subsahariennes donne la preuve de l'unité et de la solidarité du mouvement syndical et son attachement aux valeurs fondamentales universelles des droits humains basés sur la liberté, l'égalité, la justice, la non-discrimination et le travail décent.
  - La coordination générale du réseau sera confiée à l'UGTT jusqu'à la tenue de l'assemblée générale du réseau.
  - Ce réseau est doté d'un comité de pilotage composé comme suit :

Coordinateur	UGTT
Nord Médit	1. CGIL 2. A désigner
Sud Médit	1. UMT 2. CGTM
Subsahara	CARISM USTN
Observateurs	BIT-ACTRAV CSI CES Global Union FES USTMA Nexus/CGIL OIM

- Le Réseau dispose d'une toile de points focaux désignés par les syndicats membres qui constituent la cheville ouvrière du Réseau sur le plan de la transition de l'information, du suivi des programmes, l'alerte aux violations des droits des migrants et ce, dans le cadre d'une plateforme digitale et d'un site web qui seront mis en place dans le cadre du Réseau.
- Le Réseau dispose aussi d'un comité d'experts qui auront à charge d'élaborer les études et de proposer des plans d'action dans le cadre de la politique décidée par les membres du Réseau au cours de leur assemblée générale.
- Le Réseau compte sur l'adhésion active des Organisations régionales et internationales, sur le soutien financier et technique des donateurs et des Organisations pour financer et réussir ses activités et renforcer les capacités des syndicats membres.

8. Adoptent le document ci-joint relatif à l'établissement d'un Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes-Subsahariennes comme document constitutif (**Casablanca, le 8 août 2014**).



## RESEAU SYNDICAL

### MIGRATIONS MEDITERRANEENNES SUBSAHARIENNES – RSMMS

#### REGLEMENT DE FONCTIONNEMENT DU RSMMS

#### 3<sup>e</sup> ASSEMBLEE GENERALE

Paris, 13-15 février 2017

#### NOTE INTRODUCTIVE

*Brève histoire du Réseau*

#### - Réunions préparatoires de :

Hammamet-Tunisie du 14 au 17 novembre 2009

Dakar-Sénégal les 07 et 08 octobre 2013

Turin-Italie les 21 et 22 octobre 2013

#### - Assemblées Générales :

1<sup>ère</sup> AG : Casablanca – Maroc du 6 au 8 août 2015

2<sup>ème</sup> AG : Mahdia – Tunisie, les 5 et 6 octobre 2015

3<sup>ème</sup> AG : Paris, du 13 au 15 mars 2017

#### Principes et valeurs fondamentaux

Le Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes-Subsahariennes donne la preuve de l'unité et de la solidarité du mouvement syndical et son attachement aux valeurs fondamentales universelles des droits humains basés sur la liberté, l'égalité, la justice, la non-discrimination et le travail décent.

Le Réseau s'inscrit dans la politique définie par la CES et la CSI (Arabe et Afrique) et dans ses principes de la démocratie, l'indépendance et l'autonomie des syndicats.

#### Objectifs du Réseau

- Promotion des droits des migrants dans l'espace européen, méditerranéen et subsaharien ;
- Soutien au processus de ratification et d'application des conventions internationales en rapport avec la question migratoire.

#### CE PROJET A DONC POUR BASE LA FEUILLE DE ROUTE DU RSMMS ADOPTÉE EN OCTOBRE 2015. MAIS IL SE FONDE AUSSI SUR DEUX DOCUMENTS REFERENTIELS :

- LA DECLARATION DE CASABLANCA (MAROC), ADOPTÉE LE 08 AOUT 2014, CREATANT LE RSMMS ;
- LA DECLARATION DE MAHDIA (TUNISIE), ADOPTÉE A L'ISSUE DE LA 2<sup>e</sup> AG DU RSMMS DES 5-6 OCTOBRE 2015.

## CHAPITRE I : OBJET

### ARTICLE 1 :

1.1. Le présent règlement de fonctionnement a pour objet de fixer le mode de fonctionnement du Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes (RSMMS).

## CHAPITRE II : ADHESION-MEMBRE

### ARTICLE 2 :

2.1 Peut être membre de plein droit du Réseau toute Organisation syndicale ou intersyndicale qui accepte de se conformer :

- a) d'une part aux orientations et principes ci-dessus conformément à la Déclaration de Casablanca pour la défense et la promotion des droits des migrants en vue d'agir ensemble d'une manière efficace et coordonnée, sur le plan national, régional et international ;
- b) et d'autre part au Règlement de fonctionnement du Réseau ;
- c) les membres doivent avoir une participation active dans la vie du Réseau.

2.2 La demande d'adhésion est adressée par le responsable de l'Organisation demanderesse au coordinateur du RSMMS qui la soumettra au Comité de pilotage qui est chargé d'instruire la demande et de rendre compte à la prochaine AG qui prend la décision finale.

### ARTICLE 3 :

3.1 Le Réseau accepte en son sein des membres associés, en représentation des Organisations de la société civile qui partagent les mêmes objectifs du RSMMS.

3.2 Ils ont le droit de participer aux réunions, aux activités et à l'AG.

3.3 Ils ont droit de parole et ils ont une voix consultative dans les processus de consensus pour la prise des décisions.

3.4 Leur demande d'adhésion se fait dans les mêmes conditions que pour les demandes de membres de plein droit.

### ARTICLE 4 :

4.1 La qualité de membre et de membre associé se perd :

- a) par démission ;
- b) par absence répétée et prolongée ;
- c) par exclusion prononcée par le COPIL, en raison des violations des principes du RSMMS, le membre intéressé ayant été appelé préalablement à fournir des explications ;
- d) L'exclusion, pour être définitive, devra être entérinée par l'Assemblée Générale du RSMMS ;

## CHAPITRE III : ORGANES ET FONCTIONNEMENT

### ARTICLE 5 : L'ASSEMBLEE GENERALE

- 5.1 Elle comprend tous les membres et les membres associés du RSMMS.
- 5.2 L'AG est l'organe suprême et décisionnel du RSMMS.
- 5.3 L'Assemblée Générale se réunit en session ordinaire une fois par an, sur convocation du COPIL.
- 5.4 Son ordre du jour est préparé par le COPIL et doit être approuvé par l'AG.
- 5.5 L'AG détermine les orientations fondamentales du RSMMS, sa ligne générale, adopte son programme, Plan d'Action et son règlement de fonctionnement.
- 5.6 L'AG approuve chaque année le rapport d'activités et financier présenté par le COPIL.
- 5.7 L'AG statue sur toutes autres questions soumises par le COPIL.
- 5.8 Elle statue sur les propositions d'exclusion qui lui sont soumises.
- 5.9 Le principe de rotation par zone géographique des lieux des réunions des AG est adopté.
- 5.10 Le lieu de chaque AG est arrêté par la dernière AG. En cas de besoin, le COPIL peut apporter les correctifs nécessaires et rendre compte à la prochaine AG des motifs des changements de lieu survenus.

### ARTICLE 6 : LE COPIL

- 6.1 Le COPIL est l'organe exécutif du RSMMS.
- 6.2 Le COPIL est composé de minimum 03, maximum 06 membres régionaux, plus un Coordinateur du COPIL qui assure le Secrétariat du Réseau. Il comprend : 02 coordinateurs régionaux selon les zones géographiques suivantes :
  - a) Zone Nord-Méditerranée (02)
  - b) Zone Sud-Méditerranée (02)
  - c) Zone Sud-Sahara (02).
- 6.3 Lors de l'AG, les membres de chaque zone se réunissent pour élire leurs deux coordinateurs régionaux. Des adjoints aux coordinateurs régionaux sont prévus pour un remplacement d'un membre titulaire absent ou démissionnaire ; exclu ou se trouvant dans l'incapacité de continuer sa mission.
- 6.4 Le Coordinateur/Secrétariat du Réseau est élu pour décision de l'AG, chaque année, parmi les membres syndicaux les plus actifs.
- 6.5 L'Organisation syndicale qui prend en charge le Secrétariat est membre du COPIL avec la fonction de Coordinateur du COPIL.
- 6.6 Le COPIL peut inviter à ses réunions toutes personnes dont la présence pourrait être utile.
- 6.7 Le COPIL doit rédiger chaque année le rapport des activités et financier du RSMMS.
- 6.8 Le Coordinateur du COPIL préside les réunions de l'AG et du COPIL.
- 6.9 Il représente le RSMMS aux plans national, régional et international. Au besoin, il peut déléguer un membre du COPIL ou du Réseau pour le représenter.

- 6.10 La durée du mandat des membres du COPIL est de trois années, renouvelable une fois ; à chaque mandat il doit y avoir une rotation d'un membre pour chaque région. Tout membre du COPIL sortant est rééligible une fois au maximum.
- 6.11 Pour une bonne coordination des activités, les réunions du COPIL doivent se faire sur la base de concertations périodiques (utilisation des moyens de NTIC) et en cas de nécessité tenir des réunions sur une base annuelle.
- 6.12 Le COPIL est chargé de développer des projets de coopération technique et de prospecter des sources de financement pour soutenir et promouvoir les activités du Réseau.
- 6.13 La présentation des demandes de subventions, des projets d'accords ou de partenariat, qui engagent le Réseau, doivent être approuvées par consensus dans le COPIL après un large processus consultatif dans le Réseau.
- 6.14 Le COPIL doit promouvoir la participation des membres aux projets dans un esprit d'équité, de solidarité, de distribution des opportunités entre tous les membres du Réseau.
- 6.15 Le membre qui va assurer le chef-de-file du projet sera désigné par le COPIL conformément aux principes ci-dessous.

## **CHAPITRE IV : PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT**

### **ARTICLE 7 :**

- 7.1 Les prises de décisions du RSMMS se font par consensus. Le respect mutuel, la collégialité régissent la discipline au sein du Réseau ;

### **ARTICLE 8 :**

- 8.1 Toutes les réunions du RSMMS doivent être sanctionnées par un rapport.
- 8.2 Le rapport de réunion est établi par un membre désigné et approuvé par le COPIL du RSMMS.
- 8.3 Le rapport est archivé et transmis par le Coordinateur du RSMMS à tous les membres du RSMMS.

## **CHAPITRE V : RESSOURCES**

### **ARTICLE 9 :**

- 9.1 Les ressources du RSMMS se composent :
- a) de contributions volontaires des membres pour la constitution d'un Fonds de Solidarité,
  - b) de subventions, projets de coopération technique, contributions aux coûts des Organisations membres,
  - c) autres.

## **CHAPITRE VI : MOYENS**

### **ARTICLE 10 :**

- 10.1 Moyens digitales physiques :
- a) La Plate-forme digitale Facebook
  - b) La mailing liste de tous les membres
  - c) La page web publique

- d) Le système skype pour la communication
- e) Documents de promotion du RSMMS.

#### **ARTICLE 11 :**

11.1 Autres moyens :

- a) Les points focaux
- b) Les Commissions
- c) Les bureaux syndicaux

### **CHAPITRE VII : DISPOSITIONS DIVERSES : modifications et amendements au présent règlement et conflits**

#### **ARTICLE 12 :**

12.1 Toute modification du présent règlement de fonctionnement est élaborée et présentée par le COPIL et doit être adoptée par l'AG.

#### **ARTICLE 13 :**

13.1 En cas de conflits internes, tous les membres du RSMMS s'accordent pour qu'une solution soit trouvée dans le respect des principes et des valeurs de solidarité et de tolérance qui régissent le RSMMS, dans tous les cas la sauvegarde du RSMMS est fondamentale.

13.2 Aussi en cas où le désaccord persiste l'AG peut solliciter la contribution des personnes externes facilitatrices.

#### **ARTICLE 14 :**

14.1 Le présent Règlement de Fonctionnement approuvé par l'AG du RSMMS, de Paris en date 15 février 2017, entre en vigueur à partir de cette date.

### **CHAPITRE VIII : ADDENDUM**

#### **ARTICLE 15 :**

15.1 Le COPIL doit envoyer dans les 30 jours de la date du 15 février 2017, une communication avec la Déclaration de Casablanca, le règlement de fonctionnement et le Plan d'Action adopté par la présente Assemblée Générale, à toutes les Organisations syndicales pour confirmer leur adhésion au RSMMS. Celles-ci doivent confirmer leur adhésion dans les 30 jours à partir de la date d'envoi.

Fait à Paris, le 15 février 2017

**L'AG du RSMMS**

**Fiche pays**

Pays :	
Organisation membre :	
Point focal :	

Merci de structurer votre présentation de la séance prévue le 6 octobre en répondant aux questions suivantes :

**1. Contexte national**

Statistiques existantes	Réponses	Commentaires
Etat de ratification des conventions		
Cadre juridique et institutionnel + réformes en cours (en rapport avec la mig/droits des migrants)		
Priorités gouvernementales en matière de migration		
Principales organisations actives ou projets en cours de développement à l'échelle nationale ayant trait aux migrants et rôle des syndicats		
Conventions bilatérales liées à l'emploi signées par votre pays au niveau régional/ international		

**2. Votre organisation a-t-elle déjà participé à des rencontres avec les institutions de l'Etat en rapport avec la migration ? Merci de préciser**

Conférences	
Réunions de planification/élaboration de stratégies de développement ou sectorielles	
Réunion consultative	
Comité de pilotage de projet	
Autres, merci de préciser	

**3. Connaissez-vous les principales difficultés / abus auxquels sont confrontés les migrants dans votre pays ?**

--

**4. Comment avez-vous pris connaissance de ces difficultés (directement, à travers l'accueil et récits de migrants, ou de source secondaire) ?**

--

**5. Y a-t-il des structures syndicales dont les responsables sont des travailleurs migrants ou dont les employés sont majoritairement migrants (de base, sectorielles) ? Merci de préciser**

--

**6. Quelles sont les priorités de votre syndicat par rapport à la question migratoire et aux droits des migrants :**

a) Orientations générales / sectorielles

b) Actions concrètes engagées

**7. Comment votre organisation traite la question du secteur informel, notamment la question de la protection sociale ?**

a) Pour les nationaux

b) Pour les étrangers

**8. Ressources structurelles engagées dans les questions des travailleurs migrants**

a) Au niveau organisationnel (organigramme), votre syndicat dispose-t-il d'une structure spécifique chargée de la question migratoire ? Si oui, merci de préciser son positionnement au niveau de l'organisation

b) Au niveau des ressources humaines

- Nombre de personnes : .....
- % des femmes par rapport au total des membres de la structure : .....
- Les travailleurs migrants sont-ils auto représentés au sein de la structure : .....

**9. Votre département migration dispose-t-il d'un plan d'action propre ?**

**10. Les travailleurs étrangers sont-ils adhérents à l'organisation ? .....**

Si oui, depuis quand ? Merci de décrire le contexte ayant favorisé leur adhésion

**11. Avez-vous déjà développé des actions de sensibilisation ou de plaidoyer en faveur des travailleurs migrants ? Si oui, merci de préciser l'activité, la date et lieu de l'activité**

Activités	Lieu (capitale, région)	Type d'espace (Professionnel, espace public, etc.)	Date
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

**12. Existe-t-il au niveau de votre organisation des services proposés au profit des migrants ? Merci de préciser**

**13. La question des travailleurs migrants a-t-elle fait l'objet de partenariats ?**

a) Avec des partenaires syndicaux spécifiques ? Merci de préciser (Sud-Sud / Sud-Nord / Régionaux / pays limitrophes)

Date	Syndicat(s) partenaire(s)	Objet / thème du partenariat	Pays concernés

b) Avec des partenaires non syndicaux (OI, ONG..) ?

Date	Partenaire (OI, ONG, patronat)	Objet / thème du partenariat

**14. Selon vous, quelle problématique particulière de la migration devrait faire l'objet d'une action plus forte dans votre pays ?**

**15. Selon vous, quelles spécificités/expériences dans votre pays pourraient faire l'objet d'un partage d'expériences avec les autres membres du RSMMS ?**

**16. Des plaidoyers impliquant votre organisation ont-ils été menés au niveau de structures nationales, sous-régionales et régionales (Gouvernement, UMA, CEDEAO, UA, CSI/CSE..) ?**

**17. Principales recommandations pour optimiser le positionnement des syndicats sur la question**

- Démarche

- D'ordre politique

- D'ordre opérationnel

**18. Principales recommandations à l'attention de la coordination du réseau RSMMS pour optimiser le positionnement des syndicats sur la question**

- Démarche

- D'ordre politique

- D'ordre opérationnel

Merci de retourner ce formulaire rempli avant le lundi 02 octobre 2017

**Evaluation de la formation par les participants  
(à la fin de la formation)**

1. « En quoi la migration de main d'œuvre est une question syndicale ? »

.....  
.....  
.....

2. Comment reconnaît-on un cas de traite des personnes ?

.....  
.....  
.....

3. L'inégalité entre les travailleurs migrants et les travailleurs nationaux :

- a) Préserve le dialogue sociale
- b) Perturbe la paix sociale
- c) Laisse aux employeurs la possibilité de mettre les travailleurs en concurrence les uns avec les autres.

4. La convention 111 du BIT prévoit :

- a) La discrimination dans l'emploi et la profession
- b) Les conditions d'embauche, accès des migrants à la formation ou l'évolution professionnelle
- c) La discrimination de nationalité, de race, de religion.

5. La convention 143 du BIT prévoit :

- a) Le respect des droits fondamentaux des travailleurs migrants et leurs familles et la promotion de l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi, droit syndical et sécurité sociale
- b) Le droit d'organisation et de négociation collective
- c) Des dispositions prévoyant une protection individuelle suffisante, le transfert des gains et de l'épargne, un traitement qui n'est pas moins favorable que celui qu'ils accordent à leurs ressortissants.

6. Les conventions de l'OIT sur la migration sont au nombre de :

3  8  5

7. Les travailleurs migrants sont de plus en plus présents dans les secteurs suivants :

NB. Merci de classer de 1 à 3 par ordre d'importance / 1 : indique l'option la plus importante ; si même importance, vous pouvez attribuer le même classement/ n°)

- a) Agriculture
- b) Bâtiment
- c) Hôtellerie & restauration

- d) Electronique
- e) Textile, fabrication des produits manufacturés
- f) Santé
- g) Services domestiques
- h) Autre services, merci de préciser

.....

**Questions ouvertes (en deux lignes)**

8. Comment rendre votre syndicat attrayant et accueillant pour les travailleurs migrants ?

.....  
 .....

9. Est-ce facile pour un travailleur migrant de rejoindre votre syndicat ? A quels obstacles peut-il se voir confronté ?

.....  
 .....

10. Y aurait-il des défis spécifiques pour les travailleurs migrants selon :

a) Le sexe (merci de préciser)

.....  
 .....

b) L'âge (merci de préciser)

.....  
 .....

c) Autres .....

.....  
 .....

11. La consolidation des relations des syndicats des pays d'origine et de destination peut-elle être en faveur des travailleurs migrants ? Comment ?

.....  
 .....

12. Quelles thématiques vous ont particulièrement intéressées lors de ces journées ?

.....  
 .....

13. Les informations et les analyses présentées sont-elles utiles ? Si oui, merci de préciser ?

.....  
 .....

14. Selon vous, comment consolider le rôle des points focaux dans le cadre du RSMMS ?

.....  
 .....

15. D'après votre formation, expérience et qualités personnelles, quel pourrait être votre apport spécifique (sur la base de vos points forts) au développement concret du Réseau ? (par exemple : maîtrise linguistique, création de siteweb, expertise de médiation, expertise juridique, expertise statistique, etc.

.....  
 .....

## Annexe 7

### Liste des participants

#### Points focaux :

Algérie	Fouad Hassam - <b>SNAPAP</b>
Bénin	Adinsi Aflavi Yolande - <b>UNSTB</b>
Côte d'Ivoire	Tano Honorat - <b>UGTCI</b>
Italie	Qaddorah Jamal - <b>CGIL</b>
Mali	Sogodogo Diakalia - <b>CSTM</b> Kone Gnama - <b>UNTM</b>
Maroc	Ouaid Saadia - <b>CDT</b> Oueld Aziz Saïda - <b>UMT</b>
Mauritanie	<b>CGTM</b>
Niger	Pascal Adikan Alain Ireneë - <b>USTN</b>
Sénégal	Coly Jean Louis - <b>CNTS</b> Diallo Ibrahima Magatte - <b>CSA</b> Kamara Mademba - <b>CNTS/FC</b> Ndoyeep Thyoub Fambaye - <b>UNASAS</b> Ndiaye Mamadou - <b>UDTS</b>
Tunisie	Zoubeida Nakib - <b>UGTT</b>

#### Représentants de la FES :

Algérie	Emil Lieser
Allemagne (Berlin)	Elisabeth Braune Hannah Steinfeldt
Bénin	Nouratou Zato
Côte d'Ivoire	Sogodogo Diakalia Kone Gnama Seraphin Konan Kouamé
Mali	Philipp M. Goldberg Samaké Amadou
Maroc	Bouteina Falsy
Sénégal	Saliou Konte
Tunisie	<b>Equipe du Projet régional</b> <b>« PROMIG-FES (2017-2020) »</b> Sami Adouani, <i>Chef du projet</i> Leyla Chaari, <i>assistante de projets</i> Mustapha Mssallem, <i>assistant logistique</i> Rami Walha, <i>assistant financier et de projets</i> Lina Zekri, <i>Consultante</i>

#### Intervenants et participants :

<b>ONU TUNISIE</b>		
BIT (Tunis)	Mohamed Belarbi	Intervenant
OIM Tunisie	Hélène Le Goff	Intervenante
Italie	Bernadetta Di Giacomo	Intervenante
Mauritanie	Niang Mamadou	Intervenant
Togo	Samir Abi	Intervenant
Tunisie	Raoudha Laabidi	Intervenante
Ministères / Institutions	Sana Bouzaouache	Intervenante
UGTT	Mohamed Bakey Hatem Laouini Habib Louizi Karim Trabelsi Sihem Zarrouk	Intervenant (UGTT) Modérateur (UGTT) Modérateur & Rapporteur (UGTT) Participant (UGTT) Participante (UGTT)
Experts	Mongi Amami Saïd Ben Sedrine	Participant Participant
Consultant	Amine Kharrat	Appui à la préparation du rapport





**PROMIG-FES**  
2017-2020

**Fondation Friedrich Ebert** - Bureau de Tunisie

4, rue Bachar Ibn Bord

2078 La Marsa - Corniche

Tél. : (+216) 71 77 53 43

E-mail : [promig@fes-tunisia.org](mailto:promig@fes-tunisia.org)

[www.festunis.org](http://www.festunis.org)



**UGTT** - Département des Relations Internationales  
et de la Migration

9 rue de Grèce

1001 Tunis / Tunisie

Tél. : (+216) 71 336 549 / Fax : (+216) 71 334 227

E-mail : [ugtt.relationinternational@yahoo.fr](mailto:ugtt.relationinternational@yahoo.fr)

