Ministère chargé des Marocains Résidant à l'Etranger et des Affaires de la Migration

Etude sur les mesures d'accompagnement des femmes migrantes vulnérables

Rapport phases II et III : Diagnostic et plan d'actions

Mars 2016

capital consulting

Executive summary

Approche méthodologique

Modalités d'émigration et situations de vulnérabilité des femmes MRE

Benchmark international des mesures d'accompagnement des émigrés

Conclusions et plan d'actions recommandé

Executive summary

Approche méthodologique

Modalités d'émigration et situations de vulnérabilité des femmes MRE

Benchmark international des mesures d'accompagnement des émigrés

Conclusions et plan d'actions recommandé

Executive summary

L'approche méthodologique adoptée s'appuie sur une analyse documentaire approfondie, la rencontre d'acteurs institutionnels et la réalisation d'un benchmark international

Analyse documentaire

- Analyse approfondie de la réglementation en vigueur au Maroc et dans les pays d'accueil : Arabie Saoudite, Côte d'Ivoire, Emirats Arabes Unis, Jordanie, Koweït, Qatar, Sénégal
- Analyse de la bibliographie et des travaux déjà réalisés autour du sujet :
  - Identification de l'ensemble des travaux réalisés : sondages, enquêtes, études, stratégies, programmes / projets, etc.
  - Analyse croisée des données collectées

Entretiens avec les responsables locaux

- Organisation d'entretiens (directs ou téléphoniques) avec les parties prenantes concernées
  - Départements ministériels : ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération, ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle
  - Consuls généraux des pays cibles
  - Etablissements publics : ANAPEC, Fondation Hassan II pour les MRE, CCME
- Organisation de deux rencontres en Arabie Saoudite avec les femmes MRE
- Informations collectées : précisions sur la réglementation / procédure, retour d'expérience, recommandations

Benchmark international

- Réalisation d'un benchmark international sur les bonnes pratiques à dupliquer en matière d'accompagnement des femmes vulnérables :
  - Réalisation de fiches pays détaillées comprenant :
    - Analyse de la réglementation en vigueur
    - Description de la politique d'accompagnement des femmes vulnérables
  - Analyse comparative et recommandations

Executive summary

Plus de 20 responsables institutionnels au Maroc et dans les pays d'accueil ont été rencontrés ainsi que des femmes MRE victimes d'abus

Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	▪ **M. BOUNOUA** : chef de service de la coopération bilatérale ▪ **M. LOUKRATI** : chef de division de partenariat et de suivi des activités internationales	▪ **M. ITRI** : chef de service des normes internationales du travail ▪ **Mme JTITOU** : chef de service ▪ **Mme MESLOUHI** : cadre
Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération	▪ **M. IBOUMRATEN :** chef de division des Marocains à l'Etranger (Direction des Affaires Consulaires et Sociales) ▪ **M. BEDRI :** Responsable à l'ambassade du Maroc à Riyadh	▪ **M. BERNOUSSI :** Consul Général à Dubai ▪ **M. QASMI :** Chargé des affaires consulaires à Dakar ▪ **M. ZEGRANI :** chargé des affaires consulaires à Abidjan
Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement social	▪ **Mme BAKAN :** directrice ▪ **Mme El RHERARI** ▪ **Mme HLOUTI** ▪ **Mme LAMOUANA**	▪ **Mme BELLAKHOTIM** ▪ **M. FAJRI** ▪ **Mme AITBOUCHOUBA** ▪ **Mme AZAYOU**
ANAPEC	▪ **Mme. BENSALEM :** chef de service prestation aux employeurs à l'international	
OFPPT	▪ **M. HADER :** chef de mission à la direction du développement	▪ **M. KHATIB :** chef de service orientation

Executive summary

Approche méthodologique

Modalités d'émigration et situations de vulnérabilité des femmes MRE

Benchmark international des mesures d'accompagnement des émigrés

Conclusions et plan d'actions recommandé

Le périmètre d'analyse du projet comprenait 8 pays d'accueil présentant des risques de vulnérabilité pour les femmes MRE, essentiellement dans le cadre d'une migration de travail…

1 Précision du périmètre de l'étude

- **Pays cibles de l'étude** :

Arabie Saoudite | **Emirats Arabes Unis** | **Jordanie** | **Qatar** | **Koweit** | **Côte d'Ivoire** | **Sénégal**

L'analyse des procédures d'émigration des femmes MRE en Côte d'Ivoire et au Sénégal est peu pertinente puisque ces pays se caractérisent par des frontières complètement ouvertes (pas de visa d'entrée) et par l'opacité des canaux empruntés par les réseaux de trafic

- **Canaux d'émigration** : plusieurs canaux peuvent être empruntés par les femmes marocaines pour émigrer dans les pays cibles :

	Description	Implications	Conclusion
Visas touristiques	▪ Visas délivrés par les autorités pour un séjour de courte durée (2 jours à 3 mois) : visa touristique, visa de courtoisie, invitation spéciale, etc.	Les ressortissantes marocaines peuvent profiter de leur séjour dans le pays d'accueil pour : ▪ Chercher un emploi et entamer la procédure d'émigration professionnelle dans le pays d'accueil ▪ Transiter vers un autre pays d'accueil ▪ Résider illégalement dans le pays	X (hors périmètre) Le Maroc ne peut pas limiter les flux d'émigration relatifs à ces types de visas
Visas de travail	▪ Visas délivrés aux émigrés pour exercer une activité professionnelle dans les pays d'accueil	Ces visas ont une durée maximale de 2 ans et sont délivrés dans certains cas directement dans les pays d'accueil	✓ Les flux d'émigration à travers le visa de travail constituent le périmètre d'analyse principal de l'étude

…mais la nature sensible du sujet rendait difficile l'accès aux procédures et aux informations relatives aux modalités d'émigration et d'accueil des femmes MRE

2 Freins méthodologiques

Disponibilité partielle de procédures formalisées :

- Non communication de la procédure d'obtention de l'autorisation de recrutement international (pour les Kafils dans les pays d'accueil)
- Faible recours aux institutions marocaines (MEAS, ANAPEC) dans la recherche de profils (exemple : 7 recrutements pour l'Arabie Saoudite en 2015)
- Absence de statistiques fiables et à jour sur les travailleuses marocaines dans les pays cibles
- Non respect des procédures formalisées dans certains cas

Rétention d'information des acteurs impliqués :

- Exemples de cas de rétention d'information ou d'impossibilité d'accès aux informations existantes :
  - Présentation nécessaire d'un contrat de travail auprès des ambassades pour avoir accès à la procédure d'obtention du visa de travail
  - Refus des agences de recrutement privées de communiquer la procédure en l'absence de profils identifiés

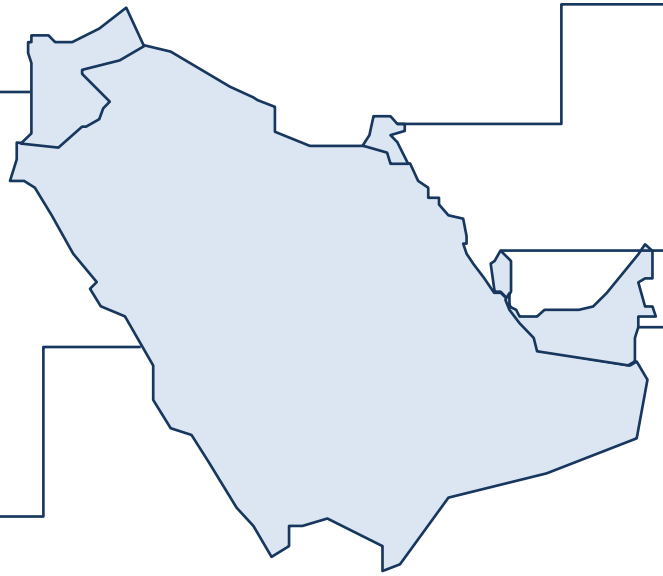
La migration marocaine vers les pays cibles de l'étude est caractérisée par une féminisation de plus en plus marquée

Koweït

70 000 ressortissants marocains
dont 75% sont des femmes (2015)

Jordanie

2 647 ressortissants marocains
dont 79% sont des femmes (2015)



Qatar

10 000 ressortissants marocains
dont 43% sont des femmes (2015)

Arabie Saoudite

45 726 ressortissants marocains
dont 53% sont des femmes (2015)

Emirats Arabe Unis

70 000 ressortissants marocains
dont 75% sont des femmes (2015)

Source : Ministère des Affaires étrangères et de la Coopération

L'émigration professionnelle des MRE est marquée par l'existence de plusieurs intermédiaires et le faible recours aux acteurs institutionnels marocains

Processus générique de recrutement du coté de l'employeur étranger

Etape 1 : Prospection

L'employeur désirant recruter un travailleur domestique a 2 possibilités :

- **Agence de recrutement** (au Maroc ou dans le pays d'accueil) **:** permet d'avoir accès à une large base de données et facilite les démarches administratives
- **Contact direct :** l'employeur s'adresse directement au travailleur domestique sans intermédiaire

Etape 2 : Demande de recrutement

Il s'agit de la demande effectuée auprès des **autorités compétentes dans le pays d'accueil chargées des affaires relatives à la migration** :

- L'autorité compétente délivre un visa d'entrée que l'employeur transmet par courrier électronique à l'employé marocain
- L'employé est autorisé à entrer sur le territoire

Etape 4 : Octroi du visa de résidence

Lorsque l'employé arrive au pays d'accueil, il détient un visa temporaire. La procédure de visa de résidence est la suivante :

- **Fourniture de documents basiques** (selon les pays) **:** photos, copie du passeport, contrat de travail, etc.)
- **Visite médicale**

Etape 4 : A l'échéance du contrat

- **Prolongation :** l'employeur peut renouveler le contrat d'un commun accord avec l'employé ; une procédure de renouvellement est alors faite auprès des autorités compétentes
- **Transfert de kafil :** l'employeur initial peut transférer la responsabilité de l'employé à un autre kafil
- **Visa de sortie :** visa délivré par le kafil permettant à l'employé de quitter le territoire (Arabie Saoudite et Qatar)

Démarches avant le départ | **Démarches à l'arrivée**

Sources : codes du travail des pays analysés, rapports dédiés

Le système de Kafala (sponsorship), employé dans les pays du Golfe, présente plusieurs risques liés à la réglementation locale, au processus de recrutement et aux modalités de rupture du contrat [1/2]

	Principaux points d'attention	Pays concernés
Processus de recrutement	▪ **Intermédiation non réglementée :** prolifération des intermédiaires informels, des courtiers et des agences de recrutements peu contrôlées ▪ **Paiement de frais de recrutement par l'employé :** paiement quasi systématique de frais de recrutement aux employeurs ou aux agences de recrutement, à la signature du contrat ou en retenue sur salaire, renforçant ainsi la dépendance des employés vis-à-vis de leurs employeurs ▪ **Non prise en charge des employées non qualifiées par les acteurs institutionnels marocains** : recours aux institutions marocaines (ANAPEC / MAES) uniquement pour le recrutement de ressources qualifiées, moins exposées au risque de vulnérabilité	
Modalités contractuelles	▪ **Changement abusif des clauses contractuelles :** remplacement du contrat de travail signé au Maroc par un contrat local après l'arrivée de l'employé dans le pays d'accueil, sans possibilité de recours (salaires, congés, prise en charge des billets d'avion, etc.)	
	▪ **Inapplication des clauses contractuelles en contradiction avec la Kafala :** toute clause contractuelle de protection des droits de l'employé est jugée nulle et non avenue si elle est en contradiction avec le système de Kafala ou la loi islamique	
Résiliation / transfert du contrat de travail	▪ **Impossibilité** pour l'employé de **changer d'emploi sans une « raison valable » (**non détaillée dans la réglementation locale) ▪ Possibilité pour l'employeur de **transférer / céder / vendre le contrat** de travail à un autre Kafil **sans l'accord préalable de l'employé**	

Sources : Analyse Capital Consulting

Le système de Kafala (sponsorship), employé dans les pays du Golfe, présente plusieurs risques liés à la réglementation locale, au processus de recrutement et aux modalités de rupture du contrat [2/2]

	Principaux points d'attention	Pays concernés
Spécificités des travailleuses domestiques	▪ **Absence de protection légale** : exclusion des travailleurs domestiques (à l'exception de la Jordanie) du code de travail et absence de mesures de protection / avantages sociaux prévus pour les autres catégories de travailleurs ▪ **Conditions de travail abusives :** existence de plusieurs abus en raison de l'absence de mécanismes de contrôle du respect de la réglementation : heures de travail, repos hebdomadaire, couverture médicale, etc.	
Recours en cas d'abus	▪ **Absence d'instances de protection :** absence d'associations / acteurs institutionnels de protection des droits des travailleurs immigrés dans les pays d'accueil, imposant un recours exclusif aux mécènes et au système d'entraide entre MRE en cas d'abus ▪ **Faible assistance juridique et sociale des travailleuses :** à l'exception d'interventions ponctuelles des représentations diplomatiques du Maroc, il n'existe pas de mécanismes / instances d'assistance juridique et sociale des employées immigrées	

Sources : Analyse Capital Consulting

Executive summary

Approche méthodologique

Modalités d'émigration et situations de vulnérabilité des femmes MRE

Benchmark international des mesures d'accompagnement des émigrés

Conclusions et plan d'actions recommandé

Executive summary

Les Philippines et l'Indonésie sont des pays à fort taux d'émigration qui ont mis en place plusieurs mesures de protection en faveur des travailleurs migrants principalement dans les pays du Golfe

Philippines

- **10 millions** de travailleurs migrants philippins (2015)
- **26%** de migrants philippins installés en Arabie Saoudite, EAU, Jordanie, Koweït et Qatar (2015)
- **45%** des travailleurs retourneront aux Philippines à l'expiration de leur contrat
- **26 milliards de dollars** de transferts de fonds des travailleurs migrants, soit 12% du PIB (2014)

Indonésie

- **6 millions** de travailleurs migrants indonésiens dans le monde (2015)
- **75%** sont des femmes et sont pour la majorité des travailleuses domestiques (2015)
- **1.3 millions** de travailleurs dans les pays du Golfe (2014)
- **7.3 millions** de dollars de transfert de fonds (2013)
- Projet de loi élaboré en 2015 qui interdit l'envoi de travailleurs domestiques dans **21 pays** dont le Maroc, l'Arabie Saoudite, Koweït, le Qatar et les Emirats Arabe Unis

Sources : Statitics on Labor Migration 2013 : International Federation of Red Cross

L'analyse des législations et des modalités d'émigration de ces deux pays a permis d'identifier plusieurs mesures ayant pour objectif la réduction des flux migratoires ainsi que l'accompagnement des émigrés

Illustrations de mesures de protection de travailleurs migrants - Cas des Philippines

I. Mesures prises sur le territoire philippin

Droit à l'information

- **Séminaire d'orientation pré départ**
- **Séminaire d'orientation pré emploi**

Politique d'émigration des travailleurs

- **Emigration des travailleurs qualifiés seulement**
- **Sélection des pays de destination** (pays assurant des protections aux migrants philippins)

Lutte contre le recrutement illégal

Protections sociales

Réintégration des migrants

II. Mesures prises dans les pays d'accueil

Séminaire d'accueil

Mise en place d'une assistance juridique pour les travailleurs migrants

Création d'un centre des travailleurs migrants dans les ambassades

Adoption d'une approche « Country team » (unification des efforts des représentations diplomatiques)

Executive summary

Le benchmark international et le retour d'expérience des pays analysés ont donc permis d'identifier de nombreuses bonnes pratiques à capitaliser pour un meilleur accompagnement des femmes MRE

Exemples de bonnes pratiques	Pays concernés	Commentaires
Accompagnement rapproché des émigrés tout au long du processus d'émigration		La protection des migrants est tributaire de **la mise en place de mesures d'accompagnement** selon les 3 étapes suivantes : **pré départ** (sensibilisation), **durant le séjour** (accompagnement sur place) et **au retour** (réintégration)
Mise en place de mécanismes de contrôle du respect des procédures en place		**Le recrutement illégal** place les migrants dans une **situation de vulnérabilité**. Le renforcement du processus de recrutement permet de **mieux contrôler les flux à destination des pays « à risque »** (ex : autorisation de sortie exigée pour quitter le territoire en Indonésie)
Création de partenariats stratégiques avec les pays d'accueil		La réussite des projets d'accompagnement dans les pays d'accueil est conditionnée par **la collaboration de ces derniers qui doivent être informés (voire impliqués) dans la mise en œuvre et le contrôle des initiatives menées sur leurs territoires**

➔ Les projets de sensibilisation et d'accompagnement mis en place par l'Indonésie et les Philippines représentent des **exemples concrets de mesures réussies** ayant contribué à l'amélioration de la situation des travailleurs immigrés. Il convient donc de **capitaliser sur ces réussites dans l'élaboration et la mise en œuvre du dispositif d'accompagnement des femmes MRE.**

Sources : Analyse Capital Consulting

Executive summary

Approche méthodologique

Modalités d'émigration et situations de vulnérabilité des femmes MRE

Benchmark international des mesures d'accompagnement des émigrés

Conclusions et plan d'actions recommandé

Synthèse - S'il ne fallait retenir que 5 points :

1. Les **systèmes adoptés par les pays d'accueil exposent les femmes peu qualifiées** à des risques d'abus en raison de la forte dépendance vis-à-vis des Kafils

2. Les **femmes MRE sont peu sensibilisées** / informées sur les risques que présentent les pays d'accueil ainsi que les recours potentiels

3. Les **risques encourus sont multiples** en raison de la réglementation locale, de l'existence de réseaux de trafic, des profils des femmes émigrées, etc.

4. Le **dispositif d'accompagnement des ressortissantes MRE est lacunaire** dans les pays d'accueil en raison des faibles ressources humaines et financières allouées (ex : absence d'attachés sociaux ou de conseillers juridiques dans les représentations consulaires)

5. **Plusieurs actions / projets d'accompagnement et d'assistance des travailleurs émigrés** dans les pays cibles peuvent être adaptés au cas marocain, selon des logiques de quick wins

Sources : Analyse Capital Consulting

Executive summary

Les mesures d'accompagnement des femmes MRE doivent s'appuyer sur des campagnes de communication et de sensibilisation ainsi qu'un large dispositif d'assistance administrative, juridique et d'urgence au Maroc et dans les pays d'accueil

Avant de départ

Sensibilisation et communication

- Organisation de séminaires / sessions d'information
- Elaboration d'un guide de prévention
- Création d'un numéro vert au Maroc

Recrutement et placement

- Définition d'une politique de placement
- Structuration des intermédiaires
- Optimisation des procédures
- Formalisation des contrats types

Accompagnement pré-départ

- Réalisation d'entretiens pré-départ
- Création d'une base de données

Pendant le séjour

Accueil des travailleurs

Accompagnement des travailleurs

- Renforcement du dispositif d'assistance
- Mise en place d'un numéro d'urgence par pays

Mise en place d'un dispositif d'accompagnement juridique

Sources : analyse Capital Consulting

Sommaire

A Objectifs et approche méthodologique

B Modalités d'émigration et situations de vulnérabilité des femmes MRE

C Benchmark international des mesures d'accompagnement des émigrés

D Conclusions et plan d'actions recommandé

A Objectifs et approche méthodologique

La phase de diagnostic a pour objectif d'analyser les modalités d'émigration des femmes MRE dans les pays cibles afin d'identifier les pistes d'amélioration de la procédure actuelle et les mesures d'accompagnement possibles

Problématique : Quelles actions doivent être mises en place pour prévenir le risque de vulnérabilité des femmes MRE dans les pays d'accueil et, le cas échéant, accompagner les victimes ?

Elaboration d'un état des lieux	Identification des premières pistes d'amélioration et des recommandations
▪ Quelles sont les procédures d'émigration des femmes marocaines dans les pays cibles ? ▪ Quelles sont les mesures / dispositions du système de Kafala ? ▪ Quelles sont les bonnes pratiques mises en place par les autres pays au profit de leurs femmes émigrées ?	▪ Comment réduire le risque de vulnérabilité en amont du départ dans les pays d'accueil ? ▪ Comment le Maroc pourrait-il protéger et accompagner les femmes vulnérables dans les pays cibles ?

A Objectifs et approche méthodologique

L'approche méthodologique adoptée s'appuie sur une analyse documentaire approfondie, la rencontre d'acteurs institutionnels et la réalisation d'un benchmark international

Analyse documentaire

- Analyse approfondie de la réglementation en vigueur au Maroc et dans les pays d'accueil : Arabie Saoudite, Côte d'Ivoire, Emirats Arabes Unis, Jordanie, Koweït, Qatar, Sénégal
- Analyse de la bibliographie et des travaux déjà réalisés autour du sujet :
  - Identification de l'ensemble des travaux réalisés : sondages, enquêtes, études, stratégies, programmes / projets, etc.
  - Analyse croisée des données collectées

Entretiens avec les responsables locaux

- Organisation d'entretiens (directs ou téléphoniques) avec les parties prenantes concernées
  - Départements ministériels : ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération, ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle
  - Consuls généraux des pays cibles
  - Etablissements publics : ANAPEC, Fondation Hassan II pour les MRE, CCME
- Organisation de deux rencontres en Arabie Saoudite avec les femmes MRE
- Informations collectées : précisions sur la réglementation / procédure, retour d'expérience, recommandations

Benchmark international

- Réalisation d'un benchmark international sur les bonnes pratiques à dupliquer en matière d'accompagnement des femmes vulnérables :
  - Réalisation de fiches pays détaillées comprenant :
    - Analyse de la réglementation en vigueur
    - Description de la politique d'accompagnement des femmes vulnérables
  - Analyse comparative et recommandations

Plus de 20 responsables institutionnels au Maroc et dans les pays d'accueil ont été rencontrés ainsi que des femmes MRE victimes d'abus

Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	▪ **M. BOUNOUA** : chef de service de la coopération bilatérale ▪ **M. LOUKRATI** : chef de division de partenariat et de suivi des activités internationales	▪ **M. ITRI** : chef de service des normes internationales du travail ▪ **Mme JTITOU** : chef de service ▪ **Mme MESLOUHI** : cadre
Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération	▪ **M. IBOUMRATEN :** chef de division des Marocains à l'Etranger (Direction des Affaires Consulaires et Sociales) ▪ **M. BEDRI :** Responsable à l'ambassade du Maroc à Riyadh	▪ **M. BERNOUSSI :** Consul Général à Dubai ▪ **M. QASMI :** Chargé des affaires consulaires à Dakar ▪ **M. ZEGRANI :** chargé des affaires consulaires à Abidjan
Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement social	▪ **Mme BAKAN :** directrice ▪ **Mme El RHERARI** ▪ **Mme HLOUTI** ▪ **Mme LAMOUANA**	▪ **Mme BELLAKHOTIM** ▪ **M. FAJRI** ▪ **Mme AITBOUCHOUBA** ▪ **Mme AZAYOU**
ANAPEC	▪ **Mme. BENSALEM :** chef de service prestation aux employeurs à l'international	
OFPPT	▪ **M. HADER :** chef de mission à la direction du développement	▪ **M. KHATIB :** chef de service orientation

Sommaire

A Objectifs et approche méthodologique

B Modalités d'émigration et situations de vulnérabilité des femmes MRE

C Benchmark international des mesures d'accompagnement des émigrés

D Conclusions et plan d'actions recommandé

Le périmètre d'analyse du projet comprenait 8 pays d'accueil présentant des risques de vulnérabilité pour les femmes MRE, essentiellement dans le cadre d'une migration de travail…

1 Précision du périmètre de l'étude

- **Pays cibles de l'étude** :

Arabie Saoudite | **Emirats Arabes Unis** | **Jordanie** | **Qatar** | **Koweit** | **Côte d'Ivoire** | **Sénégal**

L'analyse des procédures d'émigration des femmes MRE en Côte d'Ivoire et au Sénégal est peu pertinente puisque ces pays se caractérisent par des frontières complètement ouvertes (pas de visa d'entrée) et par l'opacité des canaux empruntés par les réseaux de trafic

- **Canaux d'émigration** : plusieurs canaux peuvent être empruntés par les femmes marocaines pour émigrer dans les pays cibles :

	Description	Implications	Conclusion
Visas touristiques	▪ Visas délivrés par les autorités pour un séjour de courte durée (2 jours à 3 mois) : visa touristique, visa de courtoisie, invitation spéciale, etc.	Les ressortissantes marocaines peuvent profiter de leur séjour dans le pays d'accueil pour : ▪ Chercher un emploi et entamer la procédure d'émigration professionnelle dans le pays d'accueil ▪ Transiter vers un autre pays d'accueil ▪ Résider illégalement dans le pays	X (hors périmètre) Le Maroc ne peut pas limiter les flux d'émigration relatifs à ces types de visas
Visas de travail	▪ Visas délivrés aux émigrés pour exercer une activité professionnelle dans les pays d'accueil	Ces visas ont une durée maximale de 2 ans et sont délivrés dans certains cas directement dans les pays d'accueil	✓ Les flux d'émigration à travers le visa de travail constituent le périmètre d'analyse principal de l'étude

…mais la nature sensible du sujet rendait difficile l'accès aux procédures et aux informations relatives aux modalités d'émigration et d'accueil des femmes MRE

2 Freins méthodologiques

Disponibilité partielle de procédures formalisées :

- Non communication de la procédure d'obtention de l'autorisation de recrutement international (pour les Kafils dans les pays d'accueil)
- Faible recours aux institutions marocaines (MEAS, ANAPEC) dans la recherche de profils (exemple : 7 recrutements pour l'Arabie Saoudite en 2015)
- Absence de statistiques fiables et à jour sur les travailleuses marocaines dans les pays cibles
- Non respect des procédures formalisées dans certains cas

Rétention d'information des acteurs impliqués :

- Exemples de cas de rétention d'information ou d'impossibilité d'accès aux informations existantes :
  - Présentation nécessaire d'un contrat de travail auprès des ambassades pour avoir accès à la procédure d'obtention du visa de travail
  - Refus des agences de recrutement privées de communiquer la procédure en l'absence de profils identifiés

Il est primordial de procéder à une analyse approfondie des procédures d'émigration professionnelle dans ces pays afin d'identifier les principaux points d'amélioration

Analyse approfondie de la procédure d'émigration des femmes MRE :

- Processus de recrutement
- Signature du contrat et obtention du visa de travail
- Arrivée dans le pays d'accueil
- Conflit / abus et retour au Maroc

Synthèse et recommandations :

- Identification des points d'attention
- Analyse des causes des principaux dysfonctionnements

Plusieurs étapes jalonnent le processus d'émigration professionnelle des femmes MRE

Etape	Définition
1. Prospection et prise de contact	▪ Approche adoptée par les recruteurs pour identifier et approcher les travailleuses éventuelles ▪ Approche adoptée par les chercheuses d'emploi dans la recherche et l'identification d'employeurs
2. Signature du contrat et obtention du visa de travail	▪ Modalités de négociation et de signature des contrats de travail par les deux parties (recruteur et employé) ▪ Description des procédures administratives par pays : documents administratifs à fournir, principaux acteurs, principaux jalons ▪ Obtention du visa de travail par l'ambassade du pays concerné : visa permanent ou provisoire devant être remplacé dès l'arrivée dans le pays d'accueil ▪ Préparation du départ
3. Arrivée dans le pays d'accueil	▪ Description des modalités administratives d'installation dans le pays d'accueil ▪ Description des conditions de vie des travailleurs dans les pays cibles de l'étude
4. Conflit / abus et retour au Maroc	▪ Identification des cas de conflit / abus éventuels ▪ Identification des recours possibles ▪ Procédure de retour provisoire et définitif au Maroc

1. Prospection et prise de contact	2. Signature du contrat et obtention du visa de travail	3. Arrivée dans le pays d'accueil	4. Conflit / abus et retour au Maroc

- L'approche adoptée dans la recherche de main d'œuvre marocaine dépend de plusieurs éléments :
  - **Canal emprunté par l'employeur :** contact direct, recours à des intermédiaires, passage par les autorités marocaines
  - **Type de travail :** travail domestique, travail artisanal, autres professions
  - **Existence d'un accord de main d'œuvre :** simplification de la procédure et accompagnement des entreprises dans leurs recherches en cas d'accord

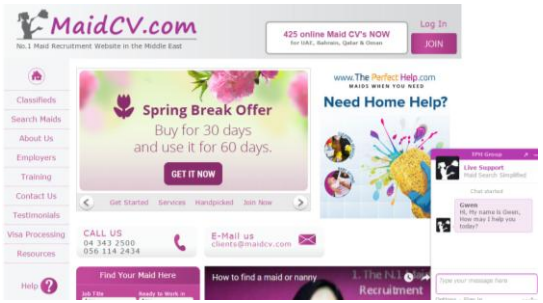
	Contact direct / recours aux courtiers	Recours aux agences de recrutement	Recours au MEAS / ANAPEC
Travail domestique	Recours massif aux intermédiaires / courtiers officiels et non officiels	Recours quasi systématique aux agences de recrutement	Non prise en charge des employées non qualifiées
Travail artisanal	Recours massif aux intermédiaires / associations et contact direct	Canal ouvert mais les profils peu qualifiés ne sont pas pris en charge par les agences	Non prise en charge des professions peu encadrées (ex : ateliers adossés aux maisons)
Autres professions	Recours ponctuel aux intermédiaires / contacts directs limité	Recours massif aux agences de recrutements (hôtellerie, industries de services, etc.)	Canal privilégié en cas d'accord de main d'œuvre (Jordanie, EAU, Qatar)

Sources : rapport International Trade Union Confederation, entretiens avec les acteurs institutionnels

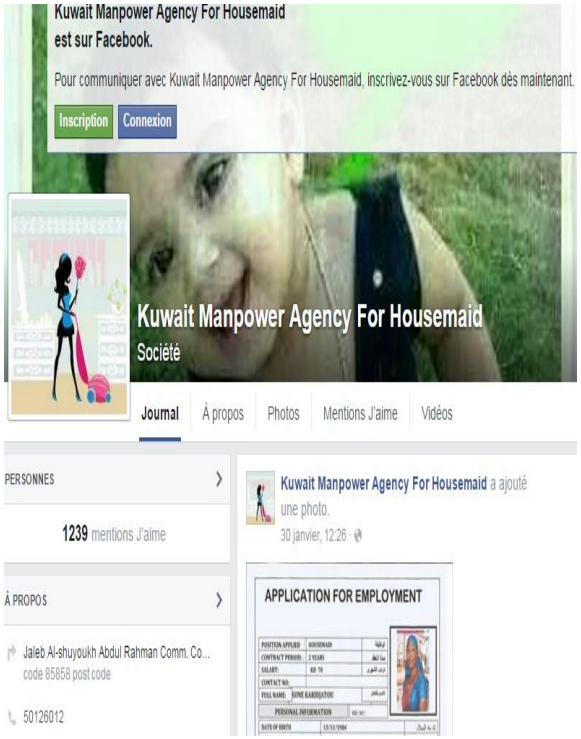
1. Prospection et prise de contact	2. Signature du contrat et obtention du visa de travail	3. Arrivée dans le pays d'accueil	4. Conflit / abus et retour au Maroc

Illustrations

Annonce pour le recrutement de travailleuses marocaines - Arabie Saoudite



Site proposant plusieurs profils de travailleuses domestiques - EAU



Agence de recrutement de travailleuses domestiques – Arabie Saoudite et Jordanie

Agence de recrutement sur un réseau social - Koweit

Sources : www.alweeam.sa, www.fatimagroup.net, www.maidcv.com

1. Prospection et prise de contact	2. Signature du contrat et obtention du visa de travail	3. Arrivée dans le pays d'accueil	4. Conflit / abus et retour au Maroc

Arabie Saoudite

Chiffres clés

45 726 ressortissants marocains
dont 53% sont des femmes (2015)

8 millions de travailleurs étrangers
soit 80% de la population active (2015)

1.2 millions de travailleurs domestiques
dont 99,6% sont des migrants

Présentation générale

- Le **code du travail saoudien** fournit le cadre réglementaire pour l'ensemble des travailleurs : dispositions relatives aux salaires, au temps de travail, à la sécurité sociale, aux considérations spécifiques pour les femmes, etc.

Statut des travailleurs migrants

- Octroi d'un **permis de travail obligatoire pour les travailleurs étrangers** (conformément à l'article 49 du code du travail saoudien). Ce permis est délivré par le Ministère du Travail et demeure soumis à plusieurs conditions :
  - Prouver que le travailleur migrant dispose de qualifications que les employés locaux ne possèdent pas
  - Posséder un contrat avec un employeur saoudien qui se porte garant de l'employé ou un employeur non saoudien disposant d'une autorisation spéciale (exemple : investisseur étranger)

Focus sur les travailleurs domestiques

- Exclusion des travailleurs domestiques des dispositions prises par le code du travail
- Promulgation d'une loi destinée aux travailleurs domestiques en 2013 avec les dispositions suivantes :
  - Droits de base : obligation des employeurs de verser un salaire mensuel à leurs employés
  - Repos et congés : 9 heures de repos par jour, 1 jour de repos par semaine, congés maladie, un mois de congés payés après deux ans de travail

Sources : Code du travail saoudien, rapport International Trade Union Confederation – review of labour laws for migrant domestic workers in GCCC

1. Prospection et prise de contact	**2. Signature du contrat et obtention du visa de travail**	3. Arrivée dans le pays d'accueil	4. Conflit / abus et retour au Maroc

Arabie Saoudite

Avant l'arrivée de l'employé → | A l'arrivée de l'employé →

Etape 1
Demande de recrutement

- Ouverture d'un « dossier d'immigration » par l'employeur auprès du ministère de l'Intérieur Saoudien pour la demande de visa d'entrée
- Lorsque la demande de recrutement est approuvée par le ministère de l'intérieur, l'employé soumet à l'ambassade d'Arabie Saoudite les documents requis (Cf. encadré ci-après)

➔ Obtention du visa de travail

Etape 2
Visa de résidence (Iqama)

- A l'arrivé sur le territoire saoudien, le visa de travail doit être converti en visa de résidence

Pièces à fournir :

- Formulaire de demande de visa renseigné
- Passeport de l'employé
- 2 photos
- Paiement de 500 Rials saoudiens
- Rapport médical attestant de la bonne santé de l'employé
- Souscription de l'employé à une assurance maladie

NB : *La procédure de visa de résidence dure 2 mois*
L'iqama doit être renouvelée chaque année

Liste des documents à fournir par l'employé

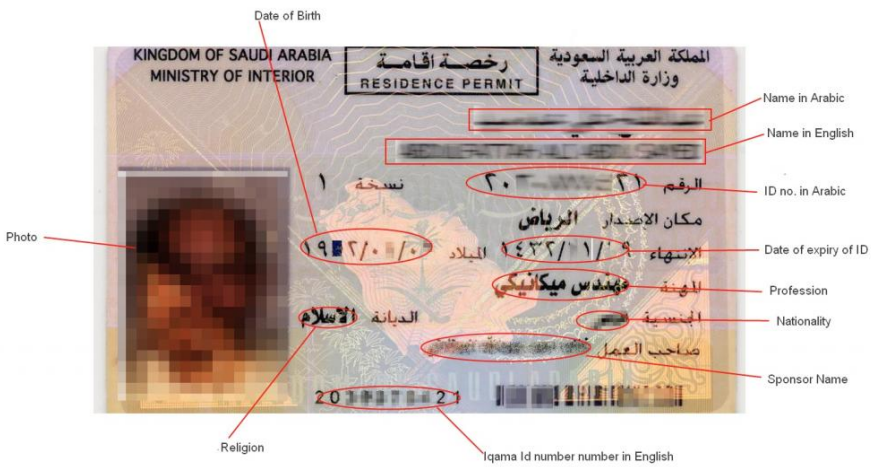
- Passeport avec une durée équivalente ou supérieure à la durée du contrat de travail
- Autorisation paternelle / maritale
- 3 photographies
- Le formulaire de demande renseigné
- Lettre du Kafil certifiée par la Chambre de Commerce saoudienne et le Ministère des Affaires Etrangères
- Copie du diplôme certifiée (cas échéant)
- 3 copies de résultats médicaux attestant de la bonne santé de l'employé (médecin assermenté par l'ambassade d'Arabie Saoudite)
- Fiche anthropométrique

Sources : Ministère de l'intérieur saoudien (moi.gov.sa), saudiarabia.angloinfo.com

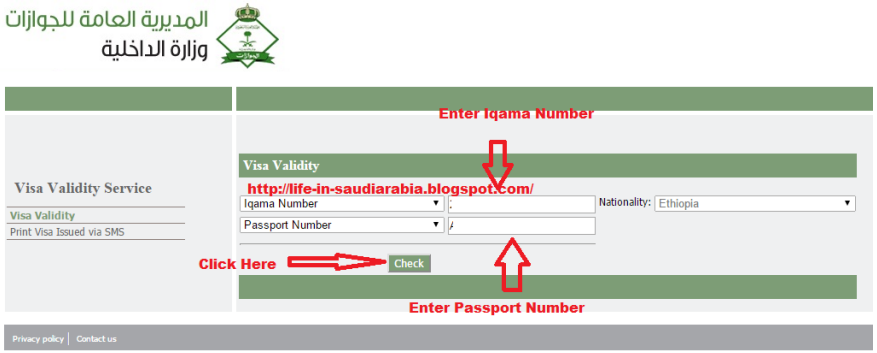
1. Prospection et prise de contact	2. Signature du contrat et obtention du visa de travail	3. Arrivée dans le pays d'accueil	4. Conflit / abus et retour au Maroc

Arabie Saoudite

Illustrations



Exemple de permis de résidence



Service mis en place par le ministère de l'intérieur permettant de consulter le statut du visa de sortie

Sources : Ministère de l'intérieur saoudien

1. Prospection et prise de contact	2. Signature du contrat et obtention du visa de travail	3. Arrivée dans le pays d'accueil	4. Conflit / abus et retour au Maroc

Chiffres clés

70 000 ressortissants marocains
dont 75% sont des femmes (2015)

5 millions de travailleurs migrants
soit 90% de la force de travail

236 545 travailleurs domestiques
dont 43% sont des femmes

Emirats Arabes Unis

Présentation générale

- Les réformes du code de travail sont jugées incomplètes parce qu'elles ne protègent pas les migrants des risques opérationnels (principalement la baisse de la rémunération une fois aux EAU)

Statut des travailleurs migrants

- Octroi du visa de résidence de l'employé migrant par l'employeur qui se présente au ministère de l'intérieur muni de son passeport
- Expiration du permis de travail 3 mois après la résiliation du contrat de travail
- En cas d'arrêt de travail avant l'expiration du contrat, l'employeur est tenu d'en informer le ministère du travail qui procédera à l'annulation de son titre de séjour. Le travailleur migrant disposera de 3 mois pour quitter le pays

Focus sur les travailleurs domestiques

- Non application des dispositions du code de travail aux travailleurs domestiques (article 3 du code de travail)
- Elaboration d'un projet de loi destiné aux travailleurs domestiques en 2012. Ce projet élaboré par le Conseil National Fédéral n'a toutefois pas été rendu public
- Obligation de recourir à un contrat type par les agences de recrutement et les employeurs (loi promulguée en juin 2014). Ce contrat devra comprendre :
  - La nature du travail
  - La rémunération
  - Les obligations de l'employeur

Sources : Code du travail émirati, rapport International Trade Union Confederation – review of labour laws for migrant domestic workers in GCCC

1. Prospection et prise de contact	**2. Signature du contrat et obtention du visa de travail**	3. Arrivée dans le pays d'accueil	4. Conflit / abus et retour au Maroc

Emirats Arabes Unis

Avant l'arrivée de l'employé → | A l'arrivée de l'employé →

Etape 1
Demande de recrutement

- Formulation de la demande de recrutement auprès de la Direction Générale de la Résidence et des Affaires Etrangères
- Paiement des frais de recrutement (110 AED)
- Réception du permis d'entrée (visa)
- Envoi par l'employeur du visa à l'employé sous forme de courrier électronique

Etape 2
Visa de résidence (propre aux travailleurs domestiques)

Pièces à fournir :

- Attestation de revenu de l'employeur
- Attestation démontrant que l'employeur dispose d'au moins 2 chambres
- Copie du passeport de l'employé
- 3 photos de l'employé
- Une attestation de « non relation » entre l'employeur et l'employé fournie par le consulat ou l'ambassade si l'employé est de même nationalité

Visite médicale : L'employé dispose de 30 jours pour effectuer une visite médicale dans l'un des 14 centres mis à disposition à Dubaï

Carte de travailleur domestique : Soumettre la demande de visa de résidence et les résultats des tests médicaux à la Direction Générale de la Résidence et des Affaires Etrangères

Liste des documents à fournir par l'employé

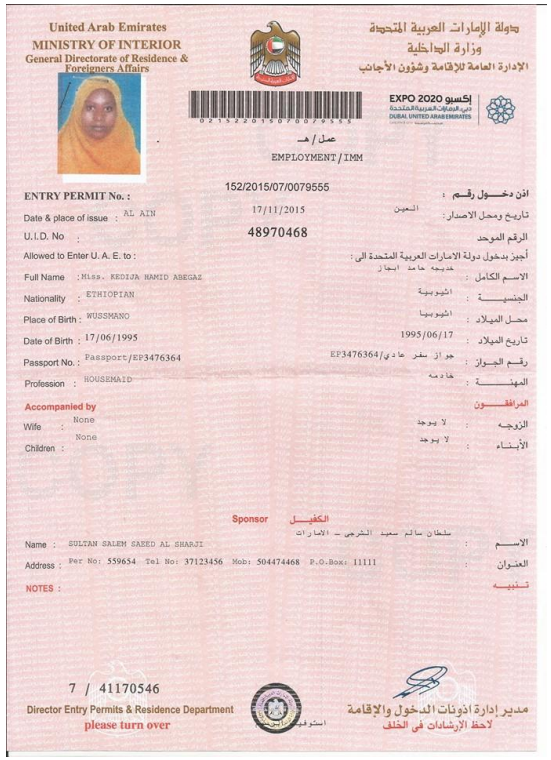
- Toute la procédure se fait aux EAU par le Kafil
- Aucun document n'est demandé à l'employé
- L'employé scanne ensuite son passeport et l'envoie au Kafil qui après les démarches effectuées auprès des autorités émiratis envoie le visa électronique à l'employé

Sources : Site officiel du gouvernement des EAU (government.ae), entretiens Capital Consulting

1. Prospection et prise de contact	2. Signature du contrat et obtention du visa de travail	3. Arrivée dans le pays d'accueil	4. Conflit / abus et retour au Maroc

Emirats Arabes Unis

Illustrations


United Arab Emirates
MINISTRY OF INTERIOR
General Directorate of Residence & Foreigners Affairs

دولة الإمارات العربية المتحدة
وزارة الداخلية
الإدارة العامة للإقامة وشؤون الأجانب

EXPO 2020 إكسبو
DUBAI, UNITED ARAB EMIRATES

عمل / هـ
EMPLOYMENT / IMM

ENTRY PERMIT No. : 152/2015/07/0079555
Date & place of issue : AL AIN 17/11/2015
U.I.D. No : 48970468
Allowed to Enter U. A. E. to :
Full Name : Miss. KEDIJA HAMID ABEGAZ
Nationality : ETHIOPIAN
Place of Birth : WUSSMANO
Date of Birth : 17/06/1995
Passport No. : Passport/EP3476364
Profession : HOUSEMAID
Accompanied by
Wife : None
Children : None

اذن دخـــول رقـم : 152/2015/07/0079555
تاريخ ومحل الاصدار : العين 17/11/2015
الرقم الموحد : 48970468
أجيز بدخول دولة الامارات العربية المتحدة الى :
الاسم الكامل : خديجه حامد ابجار
الجنسيـــة : اثيوبية
محل الميلاد : اثيوبيا
تاريخ الميلاد : 1995/06/17
رقم الجواز : جواز سفر عادي/EP3476364
المهنـــة : خادمه
المرافقـــون
الزوجه : لا يوجد
الأبناء : لا يوجد

Sponsor الكفيـــل
Name : SULTAN SALEM SAEED AL SHARJI
Address : Per No: 559654 Tel No: 37123456 Mob: 504474468 P.O.Box: 11111
NOTES :

الاسم : سلطان سالم سعيد الشرجي - الامارات
العنوان :
تنبيه :

7 / 41170546
Director Entry Permits & Residence Department
please turn over

مدير إدارة اذونات الدخول والإقامة
لاحظ الإرشادات في الخلف

Exemple de permis d'entrée

دولة الامارات العربية المتحدة
UNITED ARAB EMIRATES

إقامـــة
RESIDENCE

استوفيت الرسوم
جديد

دبي
DUBAI

جهة الإصدار : Place of Issue
عدد المرافقين : Accompanied by

الرقم الموحد : U.I.D. No 201/ 2008/ 1234567
الملف : File
رقم الجواز : Passport No A 7654321
الإسم : Name ARABIC NAME / ENGLISH NAME
المهنة : Profession Profession in Arabic / Profession in English
الكفيل : Sponsor Company Name in Arabic / Company Name in English
تاريخ إصدار الإقامة : Issue Date 2008/09/25
تاريخ الإنتهاء : Expiry Date 2011/09/24
التوقيع : Sign.

PHOTOGRAPH

تعتبر الإقامة لاغية اذا تجاوز حاملها الاقامة خارج دولة الامارات مدة ستة اشهر
Residence Permit becomes invalid if bearer resides out of the U.A.E. for more than six months.

Permis de résidence

1. Prospection et prise de contact	2. Signature du contrat et obtention du visa de travail	3. Arrivée dans le pays d'accueil	4. Conflit / abus et retour au Maroc

Chiffres clés

2 647 ressortissants marocains
dont 79% sont des femmes (2015)

1.5 millions de travailleurs migrants

40 000 travailleurs domestiques déclarés

Présentation générale

- Le code du travail a été révisé en 2013 et a apporté une évolution majeure dans la mesure où les travailleurs domestiques sont désormais couverts par le code du travail

Jordanie

Statut des travailleurs migrants

- Dépendance de l'employée vis-à-vis de son employeur (permis de séjour et de travail) malgré la suppression du système de Kafala
- Existence de clauses de préférence nationale : le Ministère du Travail exige que le migrant dispose de qualifications ou d'une expertise ne pouvant pas être exercée par un travailleur local
- Travail conditionné par l'octroi d'un permis de travail de la part du Ministère du Travail (durée maximale d'un an)

Focus sur les travailleurs domestiques

- La Jordanie est le seul pays arabe dont le code du travail couvre également les travailleurs domestiques

Sources : Confédération Suisse – rapport sur la migration en Jordanie

1. Prospection et prise de contact	**2. Signature du contrat et obtention du visa de travail**	3. Arrivée dans le pays d'accueil	4. Conflit / abus et retour au Maroc

Jordanie

Avant l'arrivée de l'employé → | ← A l'arrivée de l'employé →

Etape 1
Demande de recrutement

- L'employeur fait appel à une agence de recrutement jordanienne agréée qui prend contact avec une agence de recrutement dans le pays d'origine du travailleur
- Formulation de la demande d'emploi par l'agence de recrutement jordanienne et envoi de la demande à l'ambassade du pays d'origine
- Rédaction du contrat de travail par l'agence de recrutement

Etape 2
Visa de résidence

Pièces à fournir :

- Copie du contrat de travail précisant la durée du séjour, la nature de l'emploi ainsi que le salaire de l'employé
- Copie du passeport de l'employé
- Paiement des frais de visa

Visite médicale : Certificat délivré par un centre médical, reconnu par le ministère de la santé, attestant de la bonne santé de l'employé

Liste des documents à fournir par l'employé

- 2 copies du contrat de travail
- Passeport, copie de la première page et deux photos

PS : Le visa est délivré le jour même

Sources : Site officiel du gouvernement jordanien (jordan.gov.jo), entretien Capital Consulting

1. Prospection et prise de contact	**2. Signature du contrat et obtention du visa de travail**	3. Arrivée dans le pays d'accueil	4. Conflit / abus et retour au Maroc

Illustrations

Jordanie

RF-087/A

AQABA SPECIAL ECONOMIC ZONE AUTHORITY	The Hashemite Kingdom of Jordan ASEZA Employment, Visas & Residency Directorate Application Form for Work Visa	المملكة الأردنية الهاشمية مديرية العمل والتأشيرات والإقامة في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة أنموذج طلب تأشيرة عمل

Work Visa: for bringing any non-Jordanian workers into the Kingdom to work for an employer in the Zone

Required Documents:

1 - A copy of the employment contract if available.
2 - If the contract is not available, a letter from the employer clarifying the period of employment, the nature of the worker's job and his estimated wages.
3 - An undertaking by the employer that he has complied with the provisions of the ASEZ Law, Regulation and Instructions concerning the procedures and requirements for obtaining a work visa, subject to revoking the visa.
4 - A copy of the worker's passport or traveling document along with 2 passport-size photos.
5 - A certificate issued by a medical center recognized by the Ministry of Health proving that the worker is clear from prevailing diseases, or a written commitment from the employer to submit such certificate within (21) working days from the date of the entry to the Zone by the worker, who has obtained the work visa.

تأشيرة العمل: وتعني استقدام عامل غير أردني إلى المملكة للعمل لدى صاحب العمل في المنطقة.

الوثائق المطلوبة:

١- صورة عن عقد العمل، إن وجد.
٢- في حال عدم وجود عقد العمل، كتاب يقدمه صاحب العمل يوضح فيه مدة العمل وطبيعة الوظيفة التي سيقوم بها العامل والأجر المتوقع أن يتقاضاه.
٣- تعهد من صاحب العمل بأنه تم التقيد بأحكام قانون منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة والنظام والتعليمات الصادرة بمقتضاه فيما يتعلق بجميع الإجراءات والمتطلبات المتعلقة بتأشيرة العمل تحت طائلة شطب التأشيرة.
٤- صورة عن جواز سفر أو وثيقة سفر العامل بالإضافة إلى صورتين شخصيتين.
٥- شهادة صادرة عن مركز طبي معتمد لدى وزارة الصحة تثبت خلو العامل من الأمراض السارية أو تعهد خطي من صاحب العمل بتقديم هذه الشهادة خلال ثلاثة أسابيع عمل من تاريخ دخول العامل الذي حصل على تأشيرة عمل إلى المنطقة.

Requested validity period for work visa: ☐ 3 months ☐ 6 months ☐ 1 year ☐ Other* _____

five years being the maximum period

مدة تأشيرة العمل المطلوبة: ☐ ٣ أشهر ☐ ٦ أشهر ☐ سنة ☐ غير ذلك* _____

*خمس سنوات كحد أقصى

Information about worker				معلومات متعلقة بالعامل
اسم العائلة:	اسم الجد:	اسم الأب:		الاسم الأول:
First name:	Middle name:			Surname:
Mother's Maiden Name:				اسم الأم الكامل قبل الزواج:
Occupation:				المهنة:
Academic qualifications:				المؤهل العلمي:
Sex: ☐ Male ☐ Female	الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى	Place of Birth: مكان الميلاد:		Date of Birth: تاريخ الميلاد:

Formulaire de demande de visa de travail

I am @ Service Details

Related Information

- The Prime Ministry
- Cabinet Members
- List of Ministries & Sub Entities
- Other Entities

Ask the Government

Complaints

Services

Application for Exit and Entry Visa

This visa is granted to anyone who enters the Kingdom in pursuance of a visiting visa, and intends to leave and then return to the Kingdom

Required Documents

1. A copy of valid sponsor's passport.
2. A copy of valid visitor passport or visitor travel document.
3. A copy of visa by which the applicant has entered the Kingdom taking into consideration that not more than three months have lapsed from the issue date of the original visa (the first one).

Procedures

1. Referring to the reception in the Ministry of Interior.
2. Filling the authorized application for this purpose (Application for exit and entry visa) and to hand it over to the suitable box office.
3. Obtaining a referring card from the box office.
4. Referring to the Ministry of Interior/ reception computer according to the written date in the referring card.

Estimated Time

1- 2 days

Procédure de demande de visa de sortie

Sources : www.jordan.gov.jo

1. Prospection et prise de contact	2. Signature du contrat et obtention du visa de travail	3. Arrivée dans le pays d'accueil	4. Conflit / abus et retour au Maroc

Chiffres clés

10 000 ressortissants marocains
dont 43% sont des femmes (2015)

84 164 travailleurs domestiques
dont 99,6% sont des migrants

30% différence de salaire entre les travailleurs domestiques et les autres travailleurs

Présentation générale

- Le Qatar a lancé une large réforme de son code du travail pour inclure des mesures de protection et d'accompagnement des travailleurs migrants – réforme en cours

Statut des travailleurs migrants

- Application du principe de préférence nationale : les étrangers ne doivent être recrutés que lorsqu'ils disposent de compétences dont ne disposent pas les travailleurs locaux
- Conditionnement de l'octroi du permis de travail par :
  - La nature du travail
  - La rémunération
  - Les obligations de l'employeur
- Validité du permis de travail ne dépassant pas celle du permis de séjour, soit 5 ans au maximum

Focus sur les travailleurs domestiques

- Non applicabilité des dispositions du code de travail aux travailleurs domestiques (article 3 du code du travail)
- Suppression de la nécessité du visa du département en charge du travail lors du recrutement de travailleurs domestiques étrangers (contrairement aux travailleurs immigrés dans les autres secteurs / professions)
- Préparation d'un projet de loi destiné aux travailleurs domestiques. Ce projet a été annoncé en avril 2014 sans suite.

Qatar

Sources : Code du travail qatari, rapport International Trade Union Confederation – review of labour laws for migrant domestic workers in GCCC

1. Prospection et prise de contact	2. Signature du contrat et obtention du visa de travail	3. Arrivée dans le pays d'accueil	4. Conflit / abus et retour au Maroc

Avant l'arrivée de l'employé → | A l'arrivée de l'employé →

Etape 1
Demande de recrutement

- Identification de l'employé à travers une agence de recrutement
- Contractualisation avec l'employé
- Demande de documents à fournir par l'employé à l'ambassade du Qatar du pays d'origine

➔ Délivrance du visa d'entrée

Etape 2
Visa de résidence

Pièces à fournir :

- Enregistrement des empreintes assuré par le Ministère de l'Intérieur

NB : L'employé ne doit pas quitter le territoire durant la procédure de visa de résidence (6 semaines)

Visite médicale : effectuer des examens médicaux à l'arrivée au Qatar (l'employé dispose de 7 jours à compter du jour d'arrivée)

➔ Délivrance de la « Qatar ID » : carte que détient tout expatrié qui contient des informations de base telles que le nom, la nature de l'emploi, etc.

Qatar

Liste des documents à fournir par l'employée

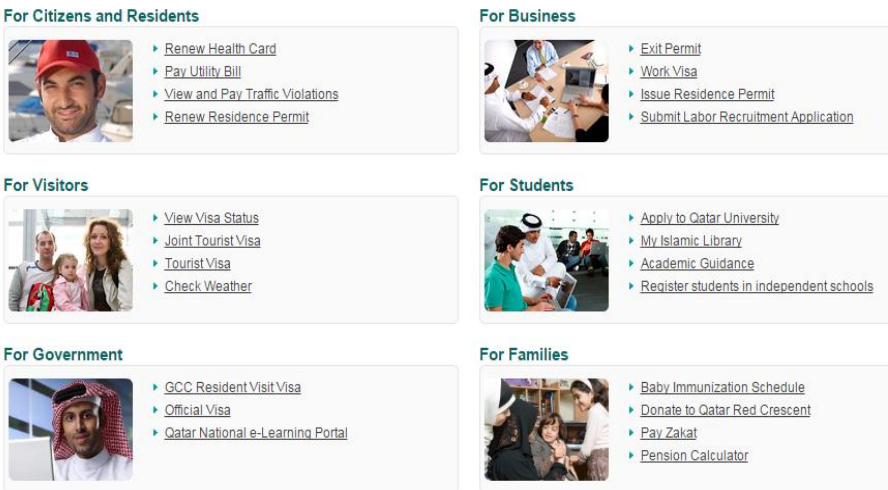
- N.C

Sources : Site official du gouvernement qatari (www.gov.qa)

1. Prospection et prise de contact	2. Signature du contrat et obtention du visa de travail	3. Arrivée dans le pays d'accueil	4. Conflit / abus et retour au Maroc

Illustrations

Qatar



Plateforme du gouvernement pour les procédures de visa

Sources : http://portal.www.gov.qa/wps/portal

1. Prospection et prise de contact	2. Signature du contrat et obtention du visa de travail	3. Arrivée dans le pays d'accueil	4. Conflit / abus et retour au Maroc

Chiffres clés

1 604 ressortissants marocains
dont 59% sont des femmes (2010)

2 millions travailleurs migrants
Soit 75% de la population

600 000 travailleurs domestiques

Présentation générale

- Le code du travail koweitien régit les relations entre employeur et employé dans le secteur privé
- Suite aux nombreux efforts de l'Organisation Internationale du Travail et des Organisations Non Gouvernementales, le code du travail a été révisé en 2010

Statut des travailleurs migrants

- Conditionnement du recrutement de travailleurs étrangers par l'octroi d'un permis de travail par les autorités compétentes
- Amendement de la loi sur la résidence (1959) en interdisant aux employés de confisquer les passeports des travailleurs migrants tout en leur permettant de changer d'emploi sans l'accord de l'employeur d'origine (décrets du Ministère du Travail datant de 2007 et de 2009)
- Exclusion des travailleurs domestiques des dispositions des décrets précités

Focus sur les travailleurs domestiques

- Exclusion des travailleurs migrants des dispositions du code du travail (article 5 du code du travail)
- Proposition de plusieurs projets d'amélioration des conditions de travail (projet de loi 2015)
- Obligation de recourir à un contrat type par les agences de recrutement (décret N° 313 du Ministère de l'Intérieur). Ce contrat comprend entre autre l'obligation de l'employeur de fournir un hébergement et de prendre en charge les frais alimentaires et médicaux

Koweit

Sources : Rapport International Trade Union Confederation – review of labour laws for migrant domestic workers in GCC

1. Prospection et prise de contact	2. Signature du contrat et obtention du visa de travail	3. Arrivée dans le pays d'accueil	4. Conflit / abus et retour au Maroc

Avant l'arrivée de l'employé → | A l'arrivée de l'employé →

Etape 1
Demande de recrutement

Prérequis :

- L'employé domestique doit être âgé entre 20 et 50 ans
- L'employeur doit être marié et avoir des enfants

Pièces à fournir :

L'employeur doit fournir à l'Office de l'Immigration les pièces suivantes :

- Copie du passeport de l'employeur
- Copie des passeports de la femme et des enfants de l'employeur
- Attestation de revenus de l'employeur
- Copie du passeport de l'employé
- Copie du contrat de travail

Etape 2
Visa de résidence

Pièces à fournir :

- Demande de résidence
- Copie du visa d'entrée (1ère entrée au pays)
- Certificat de bonne conduite
- Certificat de bonne santé
- Passeport de l'employé

Dans certain cas, l'employeur domestique doit se rendre à l'ambassade du pays de l'employé dans le cas ou certaines pièces sont demandées

Liste des documents à fournir par l'employée

- N.C

Koweit

Sources : Ministère de l'intérieur koweïtien (moi.gov.kw)

1. Prospection et prise de contact	**2. Signature du contrat et obtention du visa de travail**	3. Arrivée dans le pays d'accueil	4. Conflit / abus et retour au Maroc

Illustrations

سمة دخول
Entry Visa

General Department of Residency Affairs
وزارة الداخلية
الإدارة العامة لشئون الإقامة

بيانات القادم

الاسم الكامل	نودجون - دوسو				
LATIN NAME	NODJON DOSSO				
الجنسية	ساحل العاج	الجنس	أنثى	العلاقة بالكفيل	عامل منزلي
المهنة	عامل منزلي			تاريخ الميلاد	1988-04-24
حامل الجواز	حامل الجواز			الرقم الموحد	277157825

بيانات جواز السفر

رقم الجواز	14AE86644	نوع الجواز	عادي
مجل الإصدار	ساحل العاج	تاريخ الإنتهاء	2019-12-08
مسلسل	إسم المرافق	الجنس	العلاقة	الرقم الموحد

مكتب عمالة منزلية 223863 مكتب شيخه عيطان الشمري لجلب العماله المنزليه

بيانات الكفيل

الاسم الكامل	فهد جابر عيد صغير الشمري		
الجنسية	الكويت	الرقم الموحد	102225767
العنوان	الفروانية -ضاحية صباح الناصر-قطعة :5-شارع:37		
هاتف	4581494-4887015	فاكس	
صندوق بريد	0	الرمز البريدي	0

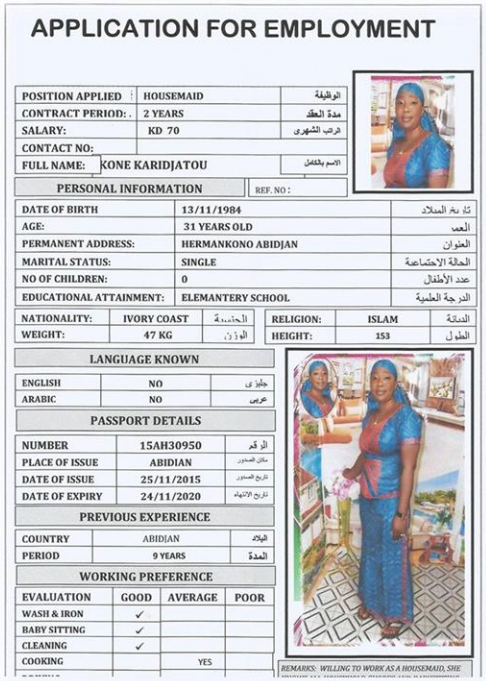
بيانات التأشيرة

رقم التأشيرة	179694111	الغرض	عمل
نوع التأشيرة	سمة دخول عامل منزلي	تاريخ إصدار التأشيرة	2016-01-13
مجل الإصدار	مركز خدمة خيطان	تاريخ صلاحية التأشيرة	2016-03-12

رقم الطلب: 885552021
42377

يجب احضار صحيفة حالة جنائية خالية من السوابق سارية المفعول
مصدقة من سفارة الكويت ان وجدت بعد الختم الرسمي
يصرح بالإقامة لمدة شهرين من تاريخ الدخول
A valid criminal status record, free of precedents should be submitted and certified by Kuwait embassy, if any
The residence is allowed for 2 month from entry

Notes Overleaf



APPLICATION FOR EMPLOYMENT

POSITION APPLIED	HOUSEMAID	الوظيفة
CONTRACT PERIOD:	2 YEARS	مدة العقد
SALARY:	KD 70	الراتب الشهري
CONTACT NO:		
FULL NAME:	KONE KARIDJATOU	الإسم بالكامل

PERSONAL INFORMATION — REF. NO :

DATE OF BIRTH	13/11/1984	تاريخ الميلاد
AGE:	31 YEARS OLD	العمر
PERMANENT ADDRESS:	HERMANKONO ABIDJAN	العنوان
MARITAL STATUS:	SINGLE	الحالة الاجتماعية
NO OF CHILDREN:	0	عدد الأطفال
EDUCATIONAL ATTAINMENT:	ELEMANTERY SCHOOL	الدرجة العلمية

NATIONALITY:	IVORY COAST	الجنسية	RELIGION:	ISLAM	الديانة
WEIGHT:	47 KG	الوزن	HEIGHT:	153	الطول

LANGUAGE KNOWN

ENGLISH	NO	جيد ى
ARABIC	NO	عربى

PASSPORT DETAILS

NUMBER	15AH30950	الرقم
PLACE OF ISSUE	ABIDIAN	مكان الصدور
DATE OF ISSUE	25/11/2015	تاريخ الصدور
DATE OF EXPIRY	24/11/2020	تاريخ الإنتهاء

PREVIOUS EXPERIENCE

COUNTRY	ABIDJAN	البلاد
PERIOD	9 YEARS	المدة

WORKING PREFERENCE

EVALUATION	GOOD	AVERAGE	POOR
WASH & IRON	✓		
BABY SITTING	✓		
CLEANING	✓		
COOKING		YES	

REMARKS: WILLING TO WORK AS A HOUSEMAID, SHE

STATE OF KUWAIT
RESIDENCY PERMIT
دولة الكويت
إقامة

Article No. الرقم
رقم الإقامة
Residency No.
Passport No. رقم الجواز
تاريخ الإنتهاء
Date of Expiry
تاريخ الإصدار
Date of Issue
Residents Name إسم المقيم
Sponsors Name إسم الكفيل

Visa d'entrée | **Demande d'emploi** | **Permis de résidence**

Koweit

Sources : Ministère de l'intérieur koweïtien (moi.gov.kw)

1. Prospection et prise de contact	2. Signature du contrat et obtention du visa de travail	3. Arrivée dans le pays d'accueil	4. Conflit / abus et retour au Maroc

Arabie Saoudite

Emirats Arabes Unis

Jordanie

Qatar

Koweit

1. Description de la procédure

Dès l'arrivée dans les pays d'accueil, les femmes MRE entament la procédure de changement de statut (obtention du visa de travail / titre de séjour / résidence permanente). La procédure est prise en charge par le Kafil, le cas échéant, et comprend plusieurs étapes :

- Présentation d'un certificat médical, délivré par un organisme reconnu par le pays
- Présentation d'un ensemble de documents administratifs et professionnels :
  - Prise en charge du logement par le Kafil
  - Contrat de travail

NB : la durée des visas de travail / résidence permanente varie en fonction des pays

2. Risques encourus par les travailleuses MRE

- Retrait du passeport par le Kafil et création, de facto, d'une situation de dépendance vis-à-vis de l'employeur
- Changement du contrat de travail une fois dans le pays d'accueil

➔ Dégradation des conditions de travail (baisse du salaire, réduction des avantages, changement des tâches, etc.)

Sources : Réglementation locale des pays analysés, entretiens téléphoniques avec les représentants du Maroc, responsables du MEAS

1. Prospection et prise de contact	2. Signature du contrat et obtention du visa de travail	3. Arrivée dans le pays d'accueil	4. Conflit / abus et retour au Maroc

Arabie Saoudite

Emirats Arabes Unis

Jordanie

Qatar

Koweit

1. Définition des cas de conflits et / ou d'abus et du dispositif d'accompagnement

Présentation générale

Les cas de conflits et d'abus varient en fonction de leur nature et de leur gravité :

Cas de conflit	Cas d'abus
Situation de désaccord entre l'employeur et l'employé, par exemple : ▪ **Transfert du contrat de travail** à un autre Kafil sans le consentement de l'employé (pratique légale) ▪ **Désaccord** au sujet de la période de congé annuel, des tâches à accomplir ou des modalités de réalisation de celles-ci ▪ **Légers retards** de paiement	Cas d'injustice et non respect de la réglementation, par exemple : ▪ **Travail forcé :** non respect des horaires de travail, du repos hebdomadaire ou des congés annuels ▪ **Non respect des clauses contractuels :** tâches à accomplir, salaire et indemnités, couverture médicale, etc. ▪ **Séquestration** ▪ **Violence physique et sexuelle**

Dispositif d'accompagnement

- Faible présence de structures de sensibilisation ou offrant un accompagnement juridique des travailleurs domestiques qui sont majoritairement peu qualifiés et sont contraints de céder à la pression des employeurs
- Faible accompagnement de la part des ambassades et consulats en raison du manque de ressources et de la réglementation locale qui limite les possibilités d'assistance

Sources : Réglementation locale des pays analysés, entretiens téléphoniques avec les représentants du Maroc, responsables du MEAS

1. Prospection et prise de contact	2. Signature du contrat et obtention du visa de travail	3. Arrivée dans le pays d'accueil	4. Conflit / abus et retour au Maroc

Arabie Saoudite

Emirats Arabes Unis

Jordanie

Qatar

Koweit

2. Description des modes de résolution des conflits

- **Résolution à l'amiable :** négociation directe entre l'employeur et l'employé ou son représentant (responsable du consulat / ambassade ou membre d'une ONG)
- **Dépôt d'une plainte** de la part de l'employeur ou l'employé (accusation de vol, violence, dégradation des conditions de travail, etc.) :

Enquête par les autorités compétentes (police ou inspection du travail)

- **Employée jugée coupable d'un délit / faute professionnelle**
  - **Employée contrainte de reprendre ses fonctions et / ou de payer une amende**
  - **Employée emprisonnée / rapatriée** (à ses frais) **ou interdite de séjour**
- **Employée jugée victime d'un abus**
  - **Employée indemnisée avec possibilité de reprendre ses fonctions**
  - **Employée indemnisée et rapatriée** (à la charge de son employeur)

Sources : Réglementation locale des pays analysés, entretiens téléphoniques avec les représentants du Maroc, responsables du MEAS

Le système de Kafala (sponsorship), employé dans les pays du Golfe, présente plusieurs risques liés à la réglementation locale, au processus de recrutement et aux modalités de rupture du contrat [1/2]

	Principaux points d'attention	Pays concernés
Processus de recrutement	▪ **Intermédiation non réglementée :** prolifération des intermédiaires informels, des courtiers et des agences de recrutements peu contrôlées ▪ **Paiement de frais de recrutement par l'employé :** paiement quasi systématique de frais de recrutement aux employeurs ou aux agences de recrutement, à la signature du contrat ou en retenue sur salaire, renforçant ainsi la dépendance des employés vis-à-vis de leurs employeurs ▪ **Non prise en charge des employées non qualifiées par les acteurs institutionnels marocains** : recours aux institutions marocaines (ANAPEC / MAES) uniquement pour le recrutement de ressources qualifiées, moins exposées au risque de vulnérabilité	
Modalités contractuelles	▪ **Changement abusif des clauses contractuelles :** remplacement du contrat de travail signé au Maroc par un contrat local après l'arrivée de l'employé dans le pays d'accueil, sans possibilité de recours (salaires, congés, prise en charge des billets d'avion, etc.)	
	▪ **Inapplication des clauses contractuelles en contradiction avec la Kafala :** toute clause contractuelle de protection des droits de l'employé est jugée nulle et non avenue si elle est en contradiction avec le système de Kafala ou la loi islamique	
Résiliation / transfert du contrat de travail	▪ **Impossibilité** pour l'employé de **changer d'emploi sans une « raison valable » (**non détaillée dans la réglementation locale) ▪ Possibilité pour l'employeur de **transférer / céder / vendre le contrat** de travail à un autre Kafil **sans l'accord préalable de l'employé**	

Sources : Analyse Capital Consulting

Le système de Kafala (sponsorship), employé dans les pays du Golfe, présente plusieurs risques liés à la réglementation locale, au processus de recrutement et aux modalités de rupture du contrat [2/2]

	Principaux points d'attention	Pays concernés
Spécificités des travailleuses domestiques	▪ **Absence de protection légale** : exclusion des travailleurs domestiques (à l'exception de la Jordanie) du code de travail et absence de mesures de protection / avantages sociaux prévus pour les autres catégories de travailleurs ▪ **Conditions de travail abusives :** existence de plusieurs abus en raison de l'absence de mécanismes de contrôle du respect de la réglementation : heures de travail, repos hebdomadaire, couverture médicale, etc.	
Recours en cas d'abus	▪ **Absence d'instances de protection :** absence d'associations / acteurs institutionnels de protection des droits des travailleurs immigrés dans les pays d'accueil, imposant un recours exclusif aux mécènes et au système d'entraide entre MRE en cas d'abus ▪ **Faible assistance juridique et sociale des travailleuses :** à l'exception d'interventions ponctuelles des représentations diplomatiques du Maroc, il n'existe pas de mécanismes / instances d'assistance juridique et sociale des employées immigrées	

Sources : Analyse Capital Consulting

Sommaire

A Objectifs et approche méthodologique

B Modalités d'émigration et situations de vulnérabilité des femmes MRE

C Benchmark international des mesures d'accompagnement des émigrés

D Conclusions et plan d'actions recommandé

L'analyse des expériences internationales permet d'identifier les bonnes pratiques en matière de protection des émigrés

1. Périmètre du benchmark

Chiffres clés	Spécificités du pays	Enseignements
Analyse statistique sur les émigrés du pays étudié : qualifications, pays de destination, principales tendances nationales , etc.	• Analyse de la politique d'émigration du pays (limitation ou encouragement de l'émigration) • Qualification des projets d'accompagnement et du dispositif institutionnel en place	Identification des principaux enseignements : • Bonnes pratiques pouvant être dupliquées au Maroc • Echecs en termes d'approche ou de mise en œuvre

2. Choix des pays

Philippines

- Fort taux d'émigration dans les pays cibles de l'étude
- Pays précurseur en matière d'accompagnement des émigrés

Indonésie

- Fort taux d'émigration dans les pays cibles de l'étude
- Exemples de réussite et d'échec de mesures de protection

Mauritanie

Pays ayant mis en place un dispositif de gestion des questions migratoires faisant intervenir plusieurs acteurs institutionnels

Sommaire

I. Philippines

1. Chiffres clés
2. Procédure de recrutement à l'international
   - Par l'employeur
   - Par l'employé
3. Mesures d'accompagnement
   - Aux Philippines
   - Dans le pays d'accueil

II. Indonésie

1. Chiffres clés
2. Loi sur la protection des travailleurs migrants
3. Acteurs concernés par la migration
4. Processus de recrutement à l'international
5. Mesures de protection des travailleurs migrants

III. Mauritanie

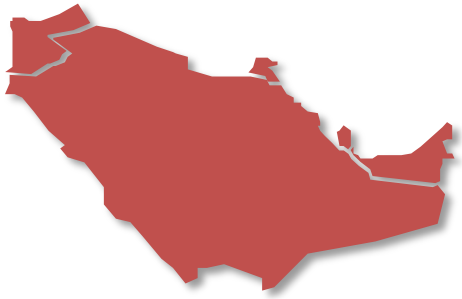
1. Chiffres clés
2. Acteurs concernés par la migration

IV. Enseignements

Les Philippines comptent 10 millions de travailleurs migrants dans le monde dont 26% sont installés dans les pays du Golfe

Aux Philippines

- **10 millions** de travailleurs migrants philippins (2015)
- **26%** de migrants philippins installés en Arabie Saoudite, EAU, Jordanie, Koweït et Qatar (2015)
- **45%** des travailleurs retourneront aux Philippines à l'expiration de leur contrat
- **26 milliards de dollars** de transferts de fonds des travailleurs migrants, soit 12% du PIB (2014)



Dans les pays d'accueil

- **30 000** ressortissants philippins dont **60%** sont des travailleurs domestiques
- **180 000** ressortissants philippins, **60%** sont des travailleurs domestiques
- **190 000** ressortissants philippins, dont **30 000** femmes travailleuses domestiques
- **700 000** ressortissants philippins, **21%** résident à Dubaï, soit **8.5%** de la population des EAU
- **1.5** millions ressortissants philippins, **premier** employeur de travailleurs philippins

Données 2014

Sources : Statitics on Labor Migration 2013 : International Federation of Red Cross

Le gouvernement philippin a mis en place un processus de recrutement visant la protection de ses ressortissants désirant travailler à l'étranger [1/2]

Processus de recrutement du coté de l'employeur étranger

Etape 1	Etape 2	Etape 3	Etape 4	Etape 5
Formulation de la demande de recrutement	**Envoi des documents de recrutement**	**Vérification des informations communiquées**	**Accréditation de l'employeur étranger**	**Publication de l'offre d'emploi**
L'employeur étranger qui souhaite recruter un travailleur philippin est tenu de **passer par une agence d'emploi accréditée par le gouvernement philippin** qui fera office d'intermédiaire dans le processus de recrutement	**L'employeur étranger soumet à l'Office des Travailleurs Philippins à l'Etranger les documents de recrutement** : accord de recrutement, pré-contrat contenant les informations de base, expression du besoin en main d'œuvre, etc.	L'Office des Travailleurs Philippins à l'Etranger est chargé de : ○ s'assurer de l'existence de l'entreprise ou du projet ○ vérifier le besoin en main d'œuvre	**L'employeur étranger est accrédité** par l'Administration chargée de l'Emploi des Philippins à l'Etranger	L'agence d'emploi est chargée de **publier les offres d'emploi** dans la presse, de créer une base de données de la main d'œuvre disponible et de conduire des entretiens préliminaires

Source : OIT - Country Migration Report Philippines

Le gouvernement philippin a mis en place un processus de recrutement visant la protection de ses ressortissants désirant travailler à l'étranger [2/2]

Processus de recrutement du coté de l'employé

Etape 1	Etape 2	Etape 3	Etape 4	Etape 5	Etape 6	Etape 7
Pré-requis / procédure en amont du recrutement			**Recrutement**		**Préparation du départ**	**Accueil dans le pays de travail**
Le travailleur désirant se rendre à l'étranger est invité à **participer à un séminaire d'orientation pré emploi**	Le travailleur sélectionne **le canal de recrutement approprié** (agence de recrutement, affectation du gouvernement, négociation directe avant notification de l'administration compétente)	Le postulant, qui doit avoir **au minimum 18 ans et posséder un niveau d'études secondaire**, s'inscrit au registre de la main d'œuvre de l'Administration chargée de l'Emploi des Philippins à l'Etranger	Le postulant procède aux **formalités de base en fonction de l'emploi et du pays de destination** (examen médical, formation linguistique / technique)	Le **postulant signe le contrat avec l'employeur étranger.** Ce contrat doit être en conformité avec **les standards de contrats de travail élaborés par l'Administration chargée de l'Emploi des Philippins à l'Etranger**	Le **travailleur assiste au séminaire d'orientation pré départ et reçoit l'autorisation de sortie** de l'Administration chargée de l'Emploi des Philippins à l'Etranger sous forme de courrier électronique	Le travailleur migrant peut assister, s'il le souhaite, au **séminaire d'accueil disponible dans certaines ambassades et consulats**

Source : OIT - Country Migration Report Philippines

L'analyse des législations et des modalités d'émigration de ces deux pays a permis d'identifier plusieurs mesures ayant pour objectif la réduction des flux migratoires ainsi que l'accompagnement des émigrés

Illustrations de mesures de protection de travailleurs migrants - Cas des Philippines

I. Mesures prises sur le territoire philippin

Droit à l'information

- **Séminaire d'orientation pré départ**
- **Séminaire d'orientation pré emploi**

Politique d'émigration des travailleurs

- **Emigration des travailleurs qualifiés seulement**
- **Sélection des pays de destination** (pays assurant des protections aux migrants philippins)

Lutte contre le recrutement illégal

Protections sociales

Réintégration des migrants

II. Mesures prises dans les pays d'accueil

Séminaire d'accueil

Mise en place d'une assistance juridique pour les travailleurs migrants

Création d'un centre des travailleurs migrants dans les ambassades

Adoption d'une approche « Country team » (unification des efforts des représentations diplomatiques)

Description des mesures (1/3)

I. Mesures prises sur le territoire philippin		
Droit à l'information	**Séminaire d'orientation pré emploi**	▪ **Objectif :** sensibiliser et fournir les informations de base aux migrants potentiels (séminaire gratuit et non obligatoire) ▪ **Modalités :** organisation par l'Administration chargée de l'Emploi des Philippins à l'Etranger qui intervient dans les écoles, dans les médias ainsi que les centres régionaux de l'Administration
	Séminaire d'orientation pré-départ	▪ **Modalités :** organisation par les agences de recrutement qui fournissent des informations sur les procédures à mener à l'aéroport, sur les conditions de vie et de travail à l'étranger, et sur les personnes à contacter sur place en cas de besoin (séminaire payant et obligatoire)
Politique d'émigration des travailleurs	**Emigration des travailleurs qualifiés seulement**	▪ Mesure adoptée en 1996 qui définit les **qualifications de base que doit posséder le migrant** s'il souhaite travailler à l'étranger ▪ Mesure spécifique pour les travailleurs domestiques adoptée en 2006 : avoir au minimum 23 ans, posséder un certificat national de travailleur domestique délivré par l'Autorité chargée de l'Education et du Développement des Compétences, négocier un contrat (salaire minimum 400$)
	Sélection des pays de destination	▪ Pour autoriser un migrant potentiel à se rendre dans un pays pour y travailler, le pays en question doit remplir l'une des **trois conditions** suivantes : ○ Posséder une réglementation qui protège les travailleurs ○ Etre signataire de conventions multilatérales sur les travailleurs migrants ○ Posséder une convention avec les Philippines

Source : OIT - Country Migration Report Philippines

Description des mesures (2/3)

I. Mesures prises sur le territoire philippin	
Lutte contre le recrutement illégal	▪ Le recrutement illégal est considéré par le gouvernement philippin comme l'une des principales causes de vulnérabilité des travailleurs migrants ▪ Parmi les pratiques observées par les **canaux de recrutement illégaux, le changement de contrat à l'arrivée** dans le pays d'accueil, l'exercice d'un métier différent à celui initialement prévu, etc. ▪ L'Etat a mis en place un **système d'accréditation des agences de recrutement** qui garantissent des conditions de travail optimales pour les migrants
Protections sociales	▪ Le travailleur migrant philippin bénéficie des avantages du **programme de protection sociale** mis en place pour les citoyens philippins. Ce programme comprend plusieurs volets dont la couverture médicale, la sécurité sociale, etc. ▪ Le gouvernement philippin impose à tous les travailleurs migrants de souscrire à une **assurance obligatoire** qui couvre le travailleur migrant lors de son séjour à l'étranger. Les frais de souscription sont pris en charge par l'agence de recrutement qui sélectionne une compagnie d'assurance reconnue par l'Etat. ▪ La couverture comprend entre autre : mort accidentelle, mort naturelle, rapatriement, évacuation médicale, etc.
Réintégration des migrants	▪ Création du **Centre National de Réintégration des Travailleurs Migrants** dont l'objectif est de mettre en place des mécanismes de réinsertion en mettant en relation les travailleurs de retour avec les employeurs locaux. ▪ Les agences telles que l'**Agence de l'Enseignement technique et de Développement des compétences** forment les migrants de retour à l'entreprenariat

Source : OIT - Country Migration Report Philippines

Description des mesures (3/3)

II. Mesures prises dans les pays d'accueil	
Séminaire d'accueil	▪ Les séminaires ont pour objectif de faire bénéficier les travailleurs migrants de l'expérience des ressources des ambassades dans le pays d'accueil (séminaire non obligatoire)
Mise en place d'une assistance juridique pour les travailleurs migrants	▪ Le bureau d'assistance juridique a été crée par le Ministère des Affaires Etrangères philippin afin de **venir en aide aux ressortissants en détresse**. Ce bureau traite en particulier les demandes de rapatriement et les demandes de libération de prison des ressortissants philippins
Création d'un centre des travailleurs migrants dans les ambassades	▪ Le centre propose plusieurs services aux migrants : **mise en place d'une assistance juridique, d'une aide sociale** et de ressources chargées d'orienter les migrants à leur arrivée ▪ L'expérience a montré que la mise en place de ces centres dans les ambassades a joué un rôle important dans la protection des travailleurs migrants grâce notamment à une assistance dès l'arrivée au pays d'accueil
Adoption d'une approche « Country team »	▪ L'approche « country team » consiste à **unifier les efforts des ambassades et des consulats autour d'un objectif commun** qui est la protection des migrants philippins ▪ Les ambassades et les consulats sont les représentations diplomatiques dans les pays d'accueil chargées, entre autres, de recueillir les réclamations des ressortissants et de les traiter

Source : OIT - Country Migration Report Philippines

Sommaire

I. Philippines

1. Chiffres clés
2. Procédure de recrutement à l'international
   - Par l'employeur
   - Par l'employé
3. Mesures d'accompagnement
   - Aux Philippines
   - Dans le pays d'accueil

II. Indonésie

1. Chiffres clés
2. Loi sur la protection des travailleurs migrants
3. Acteurs concernés par la migration
4. Processus de recrutement à l'international
5. Mesures de protection des travailleurs migrants

III. Mauritanie

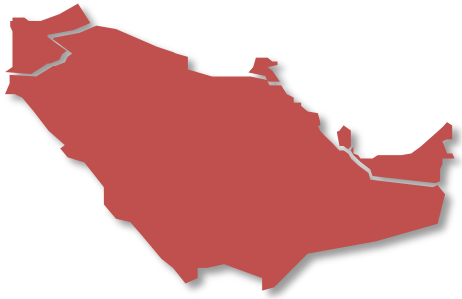
1. Chiffres clés
2. Acteurs concernés par la migration

IV. Enseignements

4ème pays le plus peuplé au monde, l'Indonésie présente un solde migratoire négatif (-1.3 millions) faisant de lui un pays exportateur de main d'œuvre avec plus de 6 millions de travailleurs migrants recensés en 2015

En Indonésie

- **6 millions** de travailleurs migrants indonésiens dans le monde (2015)
- **75%** sont des femmes et sont pour la majorité des travailleuses domestiques (2015)
- **1.3 millions** de travailleurs dans les pays du Golfe (2014)
- **7.3 millions** de dollars de transfert de fonds (2013)
- Projet de loi élaboré en 2015 qui interdit l'envoi de travailleurs domestiques dans 21 pays dont le **Maroc**, l'Arabie Saoudite, Koweït, le Qatar et les Emirats Arabe Unis



Dans les pays d'accueil

N.C

11 000 travailleurs indonésiens (2014)

40 000 travailleurs indonésiens dont 50% sont des travailleurs domestiques (2013)

85 000 travailleurs indonésiens dont 70% sont des travailleurs domestiques (2014)

1 million de travailleurs indonésiens (2012)

Sources : Statitics on Labor Migration 2013 : International Federation of Red Cross

La loi n° 39/2004 sur la protection des travailleurs migrants comprend plusieurs mesures visant à placer le travailleur dans des conditions optimales lors de son séjour à l'étranger

Contrat de travail

Le contrat de travail doit être signé avant le départ du travailleur et doit contenir les informations suivantes :

- Nom et adresse de l'employeur
- Lieu de travail et la nature du travail
- Droits et obligations des deux parties

Le contrat de travail a une durée maximum de 2 ans

Extrait article 55

Documents à fournir

Afin de travailler à l'étranger, tout travailleur potentiel doit présenter les documents suivants :

- Carte d'identité, diplôme
- Autorisation maritale
- Certificat médical suite aux tests médicaux et psychologiques
- Passeport délivré par l'Office d'Immigration
- Visa de travail
- Contrat de travail

Extrait article 51

Canaux de placement

Le placement des travailleurs est assuré par l'un des 2 organes suivants :

1. **Gouvernement :** accord écrit entre le gouvernement indonésien et le gouvernement du pays de destination
2. **Agences de recrutement :** Accréditation nécessaire en remplissant plusieurs critères :
   - Faire un dépôt minimum de 3 milliards de rupiah (220 000 dollars)
   - Elaborer un système de placement et de protection des travailleurs à l'étranger sur une durée de 3 ans
   - Mettre en œuvre des plans de formation pour les travailleurs

Extrait article 51

Devoirs du gouvernement

- Assurer les droits de tous les travailleurs migrants potentiels
- Développer un système d'information sur les travailleurs migrants potentiels dans les pays de destination
- Assurer un effort diplomatique afin d'assurer les droits des travailleurs migrants dans les pays de destination

Extrait article 7

Devoirs de l'employé

- Respecter la réglementation indonésienne et celle du pays d'accueil
- Respecter le contrat de travail
- Assurer le paiement des frais de service pour le placement des travailleurs migrants conformément à la réglementation en vigueur

Extrait article 9

Source : OIT - Decent Work Indonesia

L'approche indonésienne se caractérise par le recours à plusieurs acteurs institutionnels dans l'accompagnement des travailleurs émigrés

Spécificités de l'approche indonésienne

- Implication de plusieurs acteurs institutionnels (17 acteurs) dans le processus de recrutement de la main d'œuvre indonésienne : chaque département prend en charge le volet lié à son secteur (santé, sécurité sociale, communication, etc.)
- Création d'une instance dédiée au placement et à la protection des travailleurs migrants

Institutions dédiées

Ministère de la main d'œuvre et de la Transmigration

- Elaboration de la politique d'immigration et de protection des travailleurs migrants indonésiens
- Collaboration avec l'Agence de placement et de protection des travailleurs migrants et les autorités locales et régionales

Agence nationale de placement et de protection des travailleurs migrants

- Accompagnement des travailleurs indonésiens dans la recherche d'emploi à l'international ainsi que la procédure de recrutement
- Protection des droits des travailleurs migrants et de l'amélioration des conditions de travail

Autres institutions impliquées – focus sur les acteurs pertinents –

Accompagnement

- Prise en charge des migrants au départ et à l'arrivée (Ministère de la communication)
- Accompagnement dans les modalités de transfert d'argent

Services

- Gestion du processus de pré départ des travailleurs migrants : tests médicaux , tests psychologiques, etc.
- Prise en charge des victimes de violences

Protection des droits

- Protection des femmes et des enfants (département dédié)
- Assistance des victimes en cas d'abus

Source : OIT - Decent Work Indonesia

Le processus de recrutement des travailleurs indonésiens est marqué par l'intervention d'une multitude d'acteurs chargés de placer l'employé dans des conditions optimales

Processus de recrutement

Avant le départ

- Approbation du contrat de travail délivré par l'ambassade ou par le consulat du pays de destination
- **Autorisation de sortie** délivrée par le Ministère de la Main d'œuvre et de la Transmigration
- Organisation de **sessions de sensibilisation**, sélection des candidats par le Ministère de la main d'œuvre et de la Transmigration
- **Examens psychologiques et médicaux** effectués par le Ministère de la Santé et l'autorité responsable du placement et de la protection des migrants travailleurs
- **Formation et tests de compétences** menés par le ministère de la Santé
- **Paiement de l'assurance** par les agences de recrutement
- **Rédaction de la lettre de délivrance du passeport** par le Ministère de la Justice et des Droits de l'Homme
- **Obtention du visa de travail** délivré par l'autorité responsable du placement et de la protection des migrants travailleurs, ou par l'ambassade indonésienne dans le pays d'accueil
- **Organisation d'une session de « pré départ »** durant laquelle le travailleur migrant signe son contrat de travail et obtient une carte de travailleur étranger délivrée par le Ministère de la Main d'oeuvre et de la Transmigration
- **Départ du travailleur migrant** coordonné par l'agence de recrutement, le Ministère du Transport, le Ministère de la Justice et des Droits de l'Homme, Ministère des Finances et la police nationale

Obtention des autorisations

A l'arrivée

- **Prise en charge du travailleur migrant** à l'arrivée assurée par l'agence de recrutement et par l'ambassade/consulat du pays d'accueil
- Pendant la durée de son séjour, le travailleur migrant est **sous la responsabilité de l'agence de recrutement, de l'ambassade du pays d'accueil et de son employeur**

Prise de fonction

Source : OIT - Decent Work Indonesia

Afin d'assurer la protection de ses ressortissants, le gouvernement indonésien a mis en place plusieurs mesures visant à accompagner les travailleurs durant leur séjour et à leur retour. Toutefois, certaines mesures n'ont pas eu les résultats escomptés

Mesure	Description	Impact	Commentaire
Création d'une base de données commune	Elaboration d'une base de données de l'ensemble des travailleurs migrants afin de les localiser et les assister dans les situations d'urgence	🟡	Les agences de recrutement ne communiquent pas la liste de l'ensemble des travailleurs migrants ➔ Les ambassades et consulats ne possèdent pas les informations exactes sur le nombre et la localisation des travailleurs migrants
Assistance dans les pays d'accueil	Mise à disposition des ambassades et des consulats de ressources en charge de la protection des travailleurs migrants	🟡	Manque d'information sur les personnes à contacter en cas d'urgence Interdiction du téléphone par l'employeur et par les agences de recrutement
Assistance au retour	Mise en place à l'aéroport de Jakarta d'un terminal dédié aux travailleurs migrants de retour afin de fournir une assistance médicale, juridique, financière et psychologique.	🔴	Obligation des travailleurs migrants de transiter par Jakarta ➔ Incapacité des migrants de retour de se rendre directement dans leur ville d'origine
	Mise en place par le gouvernent d'un programme d'accompagnement des migrants de retour souhaitant investir dans leur région d'origine	🟢	Organisation de formations d'initiation à l'entreprenariat ➔ Forte adhésion des migrants de retour qui souhaitent investir les revenus collectés lors de leur séjour à l'étranger

🟢 Mesure à fort impact 🟡 Mesure à moyen impact 🔴 Mesure à faible impact

Source : OIT - Decent Work Indonesia

Sommaire

I. Philippines

1. Chiffres clés
2. Procédure de recrutement à l'international
   - Par l'employeur
   - Par l'employé
3. Mesures d'accompagnement
   - Aux Philippines
   - Dans le pays d'accueil

II. Indonésie

1. Chiffres clés
2. Loi sur la protection des travailleurs migrants
3. Acteurs concernés par la migration
4. Processus de recrutement à l'international
5. Mesures de protection des travailleurs migrants

III. Mauritanie

1. Chiffres clés
2. Acteurs concernés par la migration

IV. Enseignements

Les niveaux de pauvreté et de chômage élevés ont généré ces dernières années des mouvements migratoires importants vers les pays limitrophes ainsi que vers les pays du Golfe ou les opportunités d'emploi sont nombreuses

En Mauritanie

- **250 000** mauritaniens résident à l'étranger soit 8% de population [2009]
- **65%** des émigrés résident en Afrique de l'ouest
- **11%** sont installés dans les pays du Golfe dont 85% résident en Arabie Saoudite
- L'Arabie Saoudite est la **troisième destination** des émigrés mauritaniens avec 20.000 émigrés recensés en 2009
- **2 millions de dollars** : volume des transferts de fonds effectués par la diaspora mauritanienne [2008]

Dans les pays d'accueil

- NA
- 82 ressortissants mauritaniens
- NA
- 4000 ressortissants mauritaniens
- 20 000 ressortissants mauritaniens
- 50 000 ressortissants mauritaniens
- 10 000 ressortissants mauritaniens

Données 2011

Source : Etude – Mauritanie, Migration, marché du travail et développement

La Mauritanie a mis en place un dispositif institutionnel de gestion de la migration qui fait intervenir un ensemble d'acteurs dont les missions touchent aux différents aspects de la migration

Ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation	Chargé des questions relatives aux aspects sécuritaires à travers la gestion des flux migratoires au niveau des entrées et sorties des migrants et la gestion des dossiers des demandeurs d'asile ainsi que le retour des mauritaniens rapatriés du Sénégal. Le ministère pilote l'Agence Nationale d'Insertion des Réfugiés (ANAIR) chargée de l'appui et l'insertion des réfugiés mauritaniens de retour du Sénégal et du Mali
Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération	Chargé des Mauritaniens résidant à l'étranger à travers les services consulaires et l'application des accords bilatéraux dans le domaine de la migration
Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi	Veille à l'application des conventions et instruments juridiques du travail des migrants ainsi que la sécurité sociale des migrants et la santé des travailleurs en milieu professionnel. Le Département est également chargé de l'attribution des permis de travail pour les étrangers souhaitant exercer un travail sur le territoire national
Ministère de la Défense Nationale	Impliqué dans la gestion des frontières terrestres et maritimes pour faire face aux vagues d'émigrants clandestins vers les Iles Canaries ou au Maroc en traversant le pays par voie terrestre ou maritime.
Ministère de la Justice	Met à jour du cadre légal et réglementaire
Ministère de la Condition féminine, de la Famille et de l'Enfance	Met en œuvre des volets spécifiques tels que le projet venant en aide aux enfants et aux femmes vulnérables

Source : Etude – Mauritanie, Migration, marché du travail et développement

Sommaire

I. Philippines

1. Chiffres clés
2. Procédure de recrutement à l'international
   - Par l'employeur
   - Par l'employé
3. Mesures d'accompagnement
   - Aux Philippines
   - Dans le pays d'accueil

II. Indonésie

1. Chiffres clés
2. Loi sur la protection des travailleurs migrants
3. Acteurs concernés par la migration
4. Processus de recrutement à l'international
5. Mesures de protection des travailleurs migrants

III. Mauritanie

1. Chiffres clés
2. Acteurs concernés par la migration

IV. Enseignements

Le benchmark international et le retour d'expérience des pays analysés ont donc permis d'identifier de nombreuses bonnes pratiques à capitaliser pour un meilleur accompagnement des femmes MRE

Exemples de bonnes pratiques	Pays concernés	Commentaires
Accompagnement rapproché des émigrés tout au long du processus d'émigration		La protection des migrants est tributaire de **la mise en place de mesures d'accompagnement** selon les 3 étapes suivantes : **pré départ** (sensibilisation), **durant le séjour** (accompagnement sur place) et **au retour** (réintégration)
Mise en place de mécanismes de contrôle du respect des procédures en place		**Le recrutement illégal** place les migrants dans une **situation de vulnérabilité**. Le renforcement du processus de recrutement permet de **mieux contrôler les flux à destination des pays « à risque »** (ex : autorisation de sortie exigée pour quitter le territoire en Indonésie)
Création de partenariats stratégiques avec les pays d'accueil		La réussite des projets d'accompagnement dans les pays d'accueil est conditionnée par **la collaboration de ces derniers qui doivent être informés (voire impliqués) dans la mise en œuvre et le contrôle des initiatives menées sur leurs territoires**

➔ Les projets de sensibilisation et d'accompagnement mis en place par l'Indonésie et les Philippines représentent des **exemples concrets de mesures réussies** ayant contribué à l'amélioration de la situation des travailleurs immigrés. Il convient donc de **capitaliser sur ces réussites dans l'élaboration et la mise en œuvre du dispositif d'accompagnement des femmes MRE.**

Sources : Analyse Capital Consulting

Sommaire

A Objectifs et approche méthodologique

B Emigration des femmes MRE dans les pays cibles

C Benchmark des mesures d'accompagnement des émigrés

D Conclusions et plan d'actions recommandé

Synthèse - S'il ne fallait retenir que 5 points :

1. Les **systèmes adoptés par les pays d'accueil exposent les femmes peu qualifiées** à des risques d'abus en raison de la forte dépendance vis-à-vis des Kafils

2. Les **femmes MRE sont peu sensibilisées** / informées sur les risques que présentent les pays d'accueil ainsi que les recours potentiels

3. Les **risques encourus sont multiples** en raison de la réglementation locale, de l'existence de réseaux de trafic, des profils des femmes émigrées, etc.

4. Le **dispositif d'accompagnement des ressortissantes MRE est lacunaire** dans les pays d'accueil en raison des faibles ressources humaines et financières allouées (ex : absence d'attachés sociaux ou de conseillers juridiques dans les représentations consulaires)

5. **Plusieurs actions / projets d'accompagnement et d'assistance des travailleurs émigrés** dans les pays cibles peuvent être adaptés au cas marocain, selon des logiques de quick wins

Sources : Analyse Capital Consulting

Les mesures d'accompagnement des femmes MRE doivent s'appuyer sur des campagnes de communication et de sensibilisation ainsi qu'un large dispositif d'assistance administrative, juridique et d'urgence au Maroc et dans les pays d'accueil

Avant de départ			Pendant le séjour		
Sensibilisation et communication	**Recrutement et placement**	**Accompagnement pré-départ**	**Accueil des travailleurs**	**Accompagnement des travailleurs**	**Mise en place d'un dispositif d'accompagnement au retour**
Organisation de séminaires / sessions d'information	Définition d'une politique de placement	Réalisation d'entretiens pré-départ		Renforcement du dispositif d'assistance	
Elaboration d'un guide de prévention	Structuration des intermédiaires	Création d'une base de données		Mise en place d'un numéro d'urgence par pays	
Création d'un numéro vert au Maroc	Formalisation des contrats types				

Sources : analyse Capital Consulting

Les mesures d'accompagnement avant le départ visent la réduction des flux d'émigration vers les « pays à risque » à travers la sensibilisation des femmes MRE ainsi que l'accompagnement de ces dernières dans les démarches administratives de départ [1/2]

Pré départ [1/2]		
Sensibilisation / droit à l'information	Organisation de séminaires	Organisation de campagnes de communication destinées aux émigrés potentiels afin de les informer sur la réglementation locale et de partager le retour d'expérience des anciens travailleurs marocains dans ces pays
	Elaboration d'un guide de prévention	Elaboration d'un guide en faveur des travailleurs migrants marocains dans les pays cibles : ▪ Droits des travailleurs migrants ▪ Conditions de travail ▪ Recours possibles en cas d'abus
	Création d'un numéro vert au Maroc	Mise en place d'une ligne téléphonique dédiée aux travailleurs migrants potentiels pour les assister et les informer sur leurs droits et leurs obligations
Recrutement/ placement [1/2]	Définition d'une politique de placement	Sélection des pays de destination privilégiés selon des critères prédéterminés (exemple : existence de lois sur la protection des travailleurs migrants, qualité de vie, etc.)
	Structuration des intermédiaires	Mise en place d'un système d'accréditation des agences de recrutement

Sources : analyse Capital Consulting

Les mesures d'accompagnement avant le départ visent la réduction des flux d'émigration vers les « pays à risque » à travers la sensibilisation des femmes MRE ainsi que l'accompagnement de ces dernières dans les démarches administratives de départ [2/2]

Pré départ [2/2]		
Recrutement/ placement [2/2]	**Formalisation de contrats types**	Collaboration avec les pays d'accueil, dans la définition et la diffusion de contrats types, assurant un salaire minimum, des congés payés, des conditions de vie décentes, etc.
Accompagnement au pré départ	**Réalisation d'un entretien pré-départ**	Organisation d'un entretien pré-départ avec l'institution en charge des travailleurs migrants afin de s'assurer de la conformité du contrat, d'échanger sur les conditions de vie dans le pays d'accueil, etc.
	Création d'une base de données	Collecte d'informations pertinentes sur les travailleurs migrants : nom de l'employeur, nature de l'emploi, durée du contrat, etc.

Sources : analyse Capital Consulting

Le Maroc doit prévoir un dispositif d'accompagnement dans les pays d'accueil offrant une assistance médicale, juridique et d'urgence

Pendant le séjour		
Accueil des travailleurs		Accueil par un représentant des ambassades / consulats du Maroc afin d'informer les travailleurs migrants sur : ▪ La procédure pour l'obtention du permis de résidence ▪ Les droits des travailleurs migrants ▪ Les recours possibles en cas d'urgence (personnes à contacter, assistance sociale, etc.)
Accompagnement des travailleurs	**Renforcement du dispositif d'accompagnement**	Nomination dans les ambassades d'attachés sociaux chargés de la protection des migrants à travers : ▪ Vérification de l'existence de l'employeur ▪ Etablissement d'une « liste noire » des agences de recrutement et des employeurs ayant commis des abus ▪ Assistance des personnes en état d'urgence ▪ Accompagnement des migrants dans leur retour
	Numéro d'urgence	Mise en place d'une assistance permanente pour les personnes en cas d'urgence
Mise en place d'un dispositif d'accompagnement au retour		Accompagnement des travailleurs migrants désirant retourner au Maroc. Cette assistance concernera principalement : ▪ Les personnes dont le contrat est arrivé à échéance et qui souhaiteraient obtenir un visa de sortie quand ce dernier est exigé ▪ Les personnes souhaitant résilier leur contrat pour diverses raisons ▪ Le cas échéant, si l'employé souhaite porter plainte, une assistance juridique devra être proposée

Sources : analyse Capital Consulting

P 01 : Organisation de séminaires / sessions d'information

Présentation générale

Le projet consiste en **l'organisation de séminaires et de sessions de formation destinés aux travailleurs émigrés potentiels.**
Il s'agit de fournir l'ensemble des informations sur les pays de destination : code du travail, législation en matière de protection des travailleurs migrants, recours en cas d'urgence, retours d'expérience des MRE, etc.
Les séminaires et formations seront **gratuits, accessibles à tous et non obligatoire**.
Une campagne de communication sera menée afin d'informer les personnes susceptibles d'émigrer sur l'organisation de séminaires et de formations

Objectifs du projet

- Sensibiliser et fournir les informations de base aux migrants potentiels
- Faire bénéficier les travailleurs migrants potentiels de l'expérience des ressources des ambassades dans le pays d'accueil

Sélection d'indicateurs (KPI)

- Nombre de participants
- Nombre de séminaires / formations organisés

Principaux acteurs

- Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération
- Ministère chargé des MRE et des Affaires de la Migration
- Office de Formation Professionnelle et de Promotion du Travail

Risques liés au projet

Adhésion des travailleurs migrants potentiels

Echéance

- Court terme

P 02 : Elaboration d'un guide de prévention

Présentation générale

Ce projet vise l'élaboration d'un **guide de prévention** destinés aux personnes souhaitant travailler dans les pays à risque.
Le guide comportera différentes parties sur :

- Les procédures à suivre pour émigrer dans les pays
- Une description du système de kafala, le cas échéant
- Les droits des travailleurs migrants dans chaque pays cible
- Les recours en cas d'urgence

Objectifs du projet

- Prévenir les risques d'abus avant le départ
- Outiller les travailleurs migrants dans le cas ou ils sont confrontés à des cas d'abus et d'exploitation

Sélection d'indicateurs (KPI)

- Nombre de guides distribués
- Nombre de personnes sensibilisées

Principaux acteurs

- Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération
- Ministère chargé des MRE et des Affaires de la Migration

Risques liés au projet

Définition des canaux de distribution du guide de prévention

Echéance

- Court terme

P 03 : Création d'un numéro vert au Maroc

Présentation générale

Le projet de mise en place d'un numéro vert intervient dans un contexte où les structures d'orientation et de renseignement destinés aux émigrer potentiels sont inexistantes.
Le projet consiste à mettre en place un **numéro vert destiné aux personnes désirant émigrer dans les pays à risque**.
Le numéro vert permettra de fournir l'ensemble des **informations utiles** concernant la procédure d'émigration mais aussi de sensibiliser les personnes aux risques encourus lors du séjour à l'étranger.

Objectifs du projet

- Informer les émigrer potentiels sur les procédures à suivre
- Répondre aux questions des émigrés potentiels
- Sensibiliser sur les risques encourus lors du séjour à l'étranger

Sélection d'indicateurs (KPI)

- Nombre de demandes d'information traitées
- Nombre de personnes sensibilisés et informés

Principaux acteurs

- Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération
- Ministère chargé des MRE et des Affaires de la Migration

Risques liés au projet

Formation des personnes en charge de répondre aux appels

Echéance

- Moyen terme

P 04 : Définition d'une politique de placement

Présentation générale

Le projet consiste à adopter une **politique de placement des travailleurs** migrants qui réduit les risques d'abus et d'exploitation.
Pour autoriser un migrant potentiel à se rendre dans un pays pour y travailler, le **pays en question doit remplir certaines conditions** :

- Posséder une réglementation qui protège les travailleurs
- Etre signataire de conventions multilatérales sur les travailleurs migrants
- Posséder une convention avec le Maroc

Objectifs du projet

Prévenir les risques d'abus dans des pays identifiés « à risque »

Sélection d'indicateurs (KPI)

- Nombre de pays identifiés « à risque »
- Nombre de conventions signées

Principaux acteurs

- Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération
- Ministère chargé des MRE et des Affaires de la Migration

Risques liés au projet

- Identification des pays dits à risque
- Négociation avec les pays en question pour la mise en place de conventions de main d'œuvre

Echéance

- Long terme

P 05 : Structuration des intermédiaires

Présentation générale

Les agences de recrutement sont les principaux intermédiaires entre les employés marocains et les employeurs étrangers. Il convient donc d'assurer un **meilleur suivi des agences de recrutement** afin de prévenir les risques d'abus de la part d'employeurs étrangers.
Les agences de recrutement accréditées devront être en mesure d'**authentifier les employeurs** étrangers, la **nature des emplois proposés** mais aussi d'identifier le profil adéquat pour le poste proposé.

Objectifs du projet

- Prévenir les risques d'abus
- Assurer le suivi d'une base de données d'employeurs étrangers

Sélection d'indicateurs (KPI)

- Nombre d'agences de recrutement accréditées
- Nombre de demandes d'emploi reçues à travers les agences de recrutement
- Nombre de personnes ayant trouvé un emploi

Principaux acteurs

- Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération
- Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales

Risques liés au projet

Recours à des canaux de recrutement illégaux

Echéance

- Moyen / long terme

P 06 : Formalisation des contrats types

Présentation générale

Le projet vise la mise en place de contrats types principalement pour les travailleurs domestiques migrant dans les pays du Golfe.
Il s'agit de collaborer avec les pays d'accueil, dans la définition et la diffusion de contrats types, assurant un salaire minimum, des congés payés, des conditions de vie décentes, etc.

Objectifs du projet

- Assurer aux travailleurs migrants des conditions de vie décentes
- Prévenir les risques d'abus

Sélection d'indicateurs (KPI)

- Nombre de pays ayant adopté des contrats types pour les travailleurs migrants marocains
- Nombre de contrats types signés

Principaux acteurs

- Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération
- Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales
- Ministère chargé des MRE et des Affaires de la Migration
- Gouvernements des pays d'accueil

Risques liés au projet

Collaboration avec les pays de destination pour la mise ne place de contrats types

Echéance

- Moyen / long terme

P 07 : Réalisation d'entretiens pré départ

Présentation générale

Ce projet consiste en l'**organisation d'entretiens pré départ menés par les agences de recrutement ou par l'institution en charge des travailleurs migrants** afin de s'assurer de la conformité du contrat, d'échanger sur les conditions de vie dans le pays d'accueil, sur les procédures à mener dès l'arrivée au pays d'accueil mais aussi sur les personnes à contacter sur place en cas de besoin.

Objectifs du projet

Minimiser les risques d'abus avant le départ

Sélection d'indicateurs (KPI)

- Nombre d'entretiens menés
- Nombre de personnes sensibilisées

Principaux acteurs

- Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération
- Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales
- Ministère chargé des MRE et des Affaires de la Migration

Risques liés au projet

- Adhésion des travailleurs MRE
- Qualité des formations

Echéance

- Moyen terme

P 08 : Création d'une base de données

Présentation générale

Le projet consiste en la mise en place d'un dispositif de collecte et de traitement des données statistiques sur la situation des travailleurs MRE :

- **Modalités organisationnelles :** mise en place d'une cellule en charge du projet au sein du MCMREAM
- **Informations traitées :** données statistiques sur les travailleurs MRE (destination, profil, durée du séjour, etc.), les employeurs (siège, historique, antécédents éventuels) et les pays (réglementation, conventions éventuelles, etc.)
- **Sources d'information :** bases de données existantes (MAEC, MI, MCMREAM), informations supplémentaires collectées par les attachés sociaux *(Cf. projet sur le dispositif d'assistance)*

Objectifs du projet

- Améliorer la connaissance de la population MRE
- Identifier les employeurs à risque

Sélection d'indicateurs (KPI)

- Nombre de rapports publiés
- Pertinence des informations collectées

Principaux acteurs

- Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération
- Ministère chargé des MRE et des Affaires de la Migration
- Conseil de la Communauté Marocaine à l'Etranger
- Fondation Hassan II pour les MRE

Risques liés au projet

- Disponibilité / fiabilité des données
- Pérennité de la production

Echéance

- Moyen / long terme

P 09 : Accueil des travailleurs

Présentation générale

Le projet consiste en l'**accueil systématique des MRE par un représentant des ambassades / consulats du Maroc** à leur arrivée dans le pays d'accueil. Les coordonnées des représentants seront diffusés sur les sites web des administrations compétentes, dans les ambassades ainsi que dans les aéroports. Leur rôle consiste en la **sensibilisation des travailleurs MRE** en les informant sur :

- La procédure pour l'obtention du permis de résidence
- Les droits des travailleurs migrants
- Les recours possibles en cas d'urgence (personnes à contacter, assistance sociale, etc.)

Objectifs du projet

- Informer et sensibiliser les travailleurs MRE
- Assurer un accompagnement des travailleurs MRE dans les pays d'accueil
- Réduire le risque d'abus liés au manque d'informations

Sélection d'indicateurs (KPI)

- Nombre de représentants nommés
- Nombre de MRE sensibilisés / informés

Principaux acteurs

- Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération
- Ministère chargé des MRE et des Affaires de la Migration

Risques liés au projet

- Insuffisance du dispositif
- Accès limité aux représentants

Echéance

- Moyen terme

P 10 : Renforcement du dispositif d'assistance

Présentation générale

Le projet consiste en la **nomination dans les ambassades / consulats d'attachés sociaux** chargés de la protection des migrants à travers :

- Vérification de l'existence de l'employeur
- Etablissement d'une « liste noire » des agences de recrutement et des employeurs ayant commis des abus
- Assistance des personnes en état d'urgence

Objectifs du projet

- Prévenir le risque d'abus
- Proposer un accompagnement rapproché des travailleurs MRE
- Protéger / assister les personnes en état d'urgence

Sélection d'indicateurs (KPI)

- Nombre d'attachés sociaux déployés
- Nombre de MRE accompagnés

Principaux acteurs

- Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération
- Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales
- Ministère chargé des MRE et des Affaires de la Migration

Risques liés au projet

- Insuffisance du dispositif
- Disponibilité de l'information
- Accès aux MRE en détresse
- Freins réglementaires des pays d'accueil

Echéance

- Moyen terme

P 11 : Mise en place d'un numéro d'urgence par pays

Présentation générale

Le projet vise à apporter une **assistance instantanée aux travailleurs en situation d'urgence** (violence, travail forcé, etc.). Il s'agit de mettre en place une **hotline par pays ouverte 24h/24h et gérée par des opérateurs formés et sensibilisés** aux spécificités des pays d'accueil.
Ces derniers travailleront en **collaboration avec les agents d'autorité** dans les pays d'accueil afin de coordonner leurs interventions, notamment dans les foyers pour le cas des travailleurs domestiques.

Objectifs du projet

- Accompagner les MRE en situation d'urgence
- Identifier les employeurs à risque

Sélection d'indicateurs (KPI)

- Nombre de hotlines mises en place
- Nombre d'employés accompagnés

Principaux acteurs

- Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération
- Ministère chargé des MRE et des Affaires de la Migration
- Autorités des pays d'accueil

Risques liés au projet

- Insuffisance du dispositif
- Freins réglementaires des pays d'accueil et / ou résistance des pays d'accueil

Echéance

- Moyen terme

P 12 : Mise en place d'un dispositif d'accompagnement juridique

Présentation générale

Le projet propose la **mise en place d'un dispositif d'accompagnement juridique** des travailleurs migrants. Ce dispositif comprend des sessions **d'information / sensibilisation** juridique, l'**accompagnement par des conseillers juridiques** et dans certains cas extrêmes, la **mise à disposition d'avocats pour les MRE**. Ainsi, le projet vise :

- Les victimes de violences / abus ou les travailleurs en conflit avec leurs employeurs
- Les personnes désirant revenir au Maroc avant ou après l'expiration de leurs contrats : négociation avec l'employeur, accompagnement dans l'obtention du visa de sortie, etc.

Objectifs du projet

- Assister les travailleurs MRE dans leurs litiges avec leurs employeurs
- Accompagner les travailleurs MRE lors du retour

Sélection d'indicateurs (KPI)

- Nombre de pays cibles
- Nombre de MRE accompagnés

Principaux acteurs

- Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération
- Ministère chargé des MRE et des Affaires de la Migration
- Ministère de la justice et des libertés
- Autorités des pays d'accueil

Risques liés au projet

- Insuffisance du dispositif
- Freins réglementaires des pays d'accueil et / ou résistance des pays d'accueil

Echéance

- Moyen terme

93, Boulevard Al Massira Al Khadra - 20100 Casablanca – Maroc
Tél. : +212(0)5 22 23 47 00 - Fax : +212(0)5 22 23 47 41
www.capitalconsulting.ma