



Organisation internationale pour les migrations (OIM)
L'organisme des Nations Unies Chargé des migrations



Programme pluriannuel sur la gestion des migrations en Afrique

**ÉTUDE EXPLORATOIRE SUR LE RECRUTEMENT
DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET LES MECANISMES
DE PROTECTION DES TRAVAILLEURS
MIGRANTS EN AFRIQUE DE L'OUEST :
ÉTUDE DE CAS DU TOGO**

Rapport Final

Consultant

Dr. KOSSI Sénamé Dodzi
Enseignant-chercheur, Sociologue
Tel direct : (00228) 90 35 29 58/98 15 07 51
E-mail : kossidodzi@gmail.com

Septembre 2020

ÉTUDE EXPLORATOIRE SUR LE RECRUTEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET LES MECANISMES DE PROTECTION DES TRAVAILLEURS MIGRANTS EN AFRIQUE DE L'OUEST : ÉTUDE DE CAS DU TOGO

NOTE

«Les opinions exprimées dans ce rapport d'étude sont celles des auteurs et ne représentent pas nécessairement celles de l'**Organisation internationale pour les migrations (OIM)**.

Les désignations employées et la présentation des documents dans ce rapport n'impliquent pas l'expression par l'**OIM** d'une quelconque opinion quant au statut juridique d'un pays, d'un territoire, d'une ville ou d'une zone, ou de ses autorités, ou concernant ses frontières ou ses limites.

L'**OIM** croit profondément que la migration humaine et ordonnée est bénéfique pour les migrants et la société.

En tant qu'organisation intergouvernementale, l'**OIM** agit avec ses partenaires de la communauté internationale afin d'aider à résoudre les problèmes opérationnels que pose la migration, de faire mieux comprendre quels en sont les enjeux, d'encourager le développement économique et social grâce à la migration, et de préserver la dignité humaine et le bien-être des migrants. »

Table des matières

Liste des sigles et acronymes.....	7
Liste des tableaux.....	9
Remerciements.....	9
Résumé exécutif.....	8
Introduction.....	14
1. Cadre général de l'étude.....	15
1.1. Contexte et justification de l'étude.....	15
1.2. Objectifs de l'étude exploratoire.....	16
1.3. Méthodologie.....	17
1.3.1. Réunion de cadrage.....	17
1.3.2. Revue documentaire.....	17
1.3.3. Elaboration et validation de la note méthodologique et des outils de collecte des données.....	18
1.3.4. Collecte des données primaires.....	18
1.4. Difficultés et limites.....	19
2. Profil migratoire du pays.....	19
2.1. Immigration.....	19
2.1.1 Ampleur de l'immigration.....	20
2.1.2. Facteurs de l'immigration.....	22
2.2. Emigration.....	22
2.2.1. Ampleur.....	22
2.2.2. Facteurs de l'émigration togolaise.....	24
2.3. Migration professionnelle : tendances et enjeux.....	25
2.3.1. Migration professionnelle : un phénomène ancien.....	25
2.3.2. Emigration professionnelle actuelle, une réalité indéniable.....	26
3. Pratiques de recrutement international.....	27
3.1. Pratiques formelles.....	27
3.1.1. Placement des cadres dans les missions diplomatiques et consulaires.....	27
3.1.2. Recrutement et placement des Togolais dans les Organisations internationales.....	28
3.1.3. Recrutement à travers des accords de coopération de main d'œuvre.....	28
3.1.4. Recrutement et affectation de travailleurs étrangers par/pour les entreprises au Togo et à l'étranger.....	29
3.1.5. Quelques étude de cas.....	34
3.1.5.1. Agence 1 : Placement de personnel dans les services d'assistance à la personne à domicile.....	34
3.1.5.2. Agence 2 : Accompagnement des candidats à la mobilité vers le Canada.....	35
3.1.5.3. Focus sur l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII).....	35
3.2. Pratiques informelles.....	36
3.2.1. Le recrutement par des canaux familiaux et sociaux.....	36
3.2.2. Le recrutement international par des canaux déguisés.....	38
3.3. Pratiques criminelles : trafic illicite de migrants et traite des personnes.....	39
3.4. Conformité des pratiques avec la législation et protection sociale.....	42
4. Gestion de la migration de main-d'œuvre.....	45
4.1. Rôles et responsabilités des services gouvernementaux.....	45
4.2. Systèmes d'emploi privés.....	49
4.2.1. Patronat.....	49
4.2.2. Association des Grandes Entreprises du Togo (AGET).....	49
4.2.3. Association des Sociétés de la Zone Franche (ASOZOF).....	50
4.2.4. Agences privées de recrutement.....	50

4.3. Acteurs non étatiques et migration de main-d'œuvre	50
4.3.1. Syndicats	50
4.3.2. Organisations non Gouvernementales (ONG).....	51
4.3.3. Associations.....	51
5. Cadres juridiques national, bilatéral, régional et international relatifs à la migration de main d'œuvre ...	52
5.1. Etat des lieux des cadres nationaux, internationaux, régionaux et bilatéraux relatifs à la migration de main-d'œuvre.....	52
5.2. Etat des lieux des accords en matière de protection sociale.....	54
5.2.1. Convention France-Togo.....	54
5.2.2. Accords de paiement.....	54
5.2.3. Conventions multilatérales et sous-régionales.....	54
5.3. Réglementation des agences de recrutement de main-d'œuvre et des agences de recrutement privées.....	55
6. Principaux obstacles au recrutement éthique de la main-d'œuvre et à la protection des travailleurs migrants.....	56
6.1. Obstacle politiques et stratégiques	56
6.2. Obstacles institutionnels.....	56
6.3. Obstacles juridiques.....	57
6.3. Obstacles administratifs.....	58
6.4. Les facteurs culturels	58
6.5. Faible connaissance des acteurs sur les modalités de migration régulière	58
6.6. Faible connaissance des acteurs du marché du travail des principes du recrutement éthique	59
6.7. La prédominance de l'économie informelle.....	59
6.8. Les obstacles sécuritaires	59
Conclusion.....	61
Recommandations.....	62
Références bibliographiques	68
Annexes.....	70
Annexe 1 : Glossaire.....	70
Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées.....	72
Annexe 3 : Liste des représentation diplomatiques togolaises à l'extérieur et leur contact.....	76
Annexe 4 : Présentation de la Norme IRIS.....	80
Annexe 5 : quelques récits de vie migrants de retour et de candidats à la migration	83
Récits de migration irrégulière	84

Liste des sigles et acronymes

ACP	Afrique, Caraïbes et Pacifique
AGET	Association des grandes entreprises du Togo
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
ANPGF	Agence Nationale de Promotion et de Garantie de Financement des PME/PMI
ATE	Association togolaise des Expulsés
BAD	Banque africaine de développement
BM	Banque mondiale
BTP	Bâtiments et travaux publics
CCIT	Chambre de Commerce et d'Industrie du Togo
CEDEAO	Communauté économique des états de l'Afrique de l'ouest
CIPRES	Conférence Interafricaine de la Prévoyance Sociale
CNARSEVT	Commission Nationale d'Accueil et de Réinsertion Sociale des Enfants Victimes de Traite
CNDS	Conseil national du dialogue social
CNPPS	Comité national de promotion de la protection sociale
CNPS	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale de Côte d'Ivoire
CNP-Togo	Conseil National du Patronat du Togo
CNSPE	Commission nationale du suivi de la politique de l'emploi
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
CNTT	Confédération nationale des travailleurs du Togo
COSE	Conseil supérieur pour l'emploi
COVID-19	Coronavirus Disease 2019
CROPESDI	Centre de référence, d'observation et de prise en charge des enfants en situation difficile
CSSS	Caisse de Sécurité Sociale du Sénégal
CSTT	Confédération Syndicale des Travailleurs du Togo
DD	Développement durable
DG	Directeur général
DGDN	Direction générale de la documentation nationale
DGE	Direction Générale de l'Emploi
DRTL	Direction régionale du travail et des lois sociales
DSRP	Direction du dialogue social et des relations professionnelles
DTE	Direction des togolais de l'extérieur
GSA	Groupe des Syndicats Autonomes
HCTE	Haut conseil des Togolais de l'extérieur
INAM	Institut National d'Assurance Maladie (instituant le régime obligatoire d'assurance maladie des agents publics et assimilés)
INSEED	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques et Démographiques
IPRAO	Institution de Prévoyance et de Retraite de l'Afrique Occidentale
IPRES	Institut de Prévoyance Retraite du Sénégal
IPTLS	Inspection préfectorale du travail et des lois sociales
MAEIATE	Le Ministère des Affaires Etrangères, de l'Intégration Africaine et des Togolais de l'Extérieur
MAEIATE	Ministère des Affaires Etrangères, de l'Intégration Africaine et des Togolais de l'Extérieur
MDBAEJ	Ministère du Développement à la Base, de l'Artisanat, de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes
MMLK	Mouvement Martin Luther King
MSPC	Ministère de la Sécurité et de la Protection Civile
OCAM	Organisation Commune Africaine et Mauricienne
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OFII	Office français de l'immigration et de l'intégration
OIF	Organisation internationale de la francophonie
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OIT	Organisation internationale du travail
OMC	Organisation mondiale du commerce
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des nations unies
OSC	Organisation de la société civile
OTE	L'observatoire togolais de l'emploi

PIDESC	Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
PPTD	Programme pays pour le travail décent
PR	Présidence de la république
RAO	Réseau Afrique de l'Ouest pour la protection des enfants
RGPH	Recensement général de la population et de l'habitat
SAMRE	Service d'Assistance et de Mise en Relation entre Employeurs et Employés
SAZOF	Société d'administration des zones franche
SDN	Société des nations
SGFP	Statut Général de la Fonction Publique
STT	Synergie des Travailleurs du Togo
SYNATRAZOFT	Syndicat national des travailleurs de la zone franche du Togo
SYNPHO	Syndicat national du personnel hospitalier du Togo
UA	Union africaine
UEMOA	Union économique et monétaire ouest africaine
USYNTRAZOF	Union syndicale des travailleurs de la zone franche d'exportation

Liste des tableaux

Tableau n° 1 : estimation du stock de migrants internationaux au Togo.....	20
Tableau n° 2 : Répartition des effectifs des agents de l'administration publique par catégorie, par sexe et par zone d'affectation.....	28
Tableau n° 3 : Métiers recherchés par les grandes entreprises en 2017.....	30
Tableau n° 4 : Etrangers déclarés à la DGTLS en provenance de la zone UEMOA en 2018.....	31
Tableau n° 5 : Etrangers déclarés à la DGTLS en provenance de la zone CEDEAO hormis les pays de l'UEMOA en 2018.....	31
Tableau n° 6 : Etrangers déclarés à la DGTLS en provenance de l'Afrique (hors CEDEAO et UEMOA) en 2018.....	31
Tableau n° 7 : Etrangers déclarés à la DGTLS en provenance de l'Europe en 2018.....	31
Tableau n° 8 : Etrangers déclarés à la DGTLS en provenance de l'Asie en 2018.....	32
Tableau n° 9 : Répartition des emplois créés dans la zone franche par secteur d'activité.....	33
Tableau n° 10 : Incidences sur les droits humains des pratiques de recrutement déloyales.....	44
Tableau n° 11 : Responsabilités des acteurs étatiques.....	45
Tableau n° 12 : Principales recommandations à l'endroit des parties prenantes.....	62

Liste des figures

Figure 1 : Evolution du stock de migrants internationaux et de réfugiés au Togo de 1990 à 2019.....	21
Figure 2 : Stock d'immigrants au Togo selon leurs pays de provenance.....	21
Figure 3 : Evolution du flux d'émigrants togolais de 1960 à 2019.....	23
Figure 4 : Principales destinations des émigrés togolais en Afrique en 2019.....	23
Figure 5 : flux d'émigrés togolais à destination du monde (hors Afrique) en 2019.....	24
Figure 6 : Travailleurs étrangers déclarés à la DGTLS en 2019.....	32
Figure 7 : Principaux pays de destination des émigrés togolais en 2019.....	37

Remerciements

L'étude sur les pratiques de recrutement des Etrangers pour le Togo et des Togolais pour le marché international commanditée par l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM) et l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) répond au souci de ces deux organisations partenaires de fonder l'orientation de leurs programmes sur des informations, évidences ou données fiables et actualisées. L'objectif, ce faisant, est de s'assurer que leurs interventions, en l'occurrence le Programme pluriannuel sur la gestion des migrations en Afrique, répondent effectivement et efficacement aux besoins de renforcement des parties prenantes en vue de la création des conditions d'une mobilité professionnelle ordonnée et respectueuse des droits humains des travailleurs migrants et de leurs familles.

Cette étude a été confiée à un Expert national, Dr Sénamé Dodzi KOSSI, spécialiste des questions migratoires qui a bénéficié de l'appui d'un certain nombre d'acteurs clés.

L'Expert tient à remercier à cet effet le Chef du Bureau de l'OIM M. Etienne BANGA, le Directeur Général de l'ANPE, M. Komlan AMOUSSOU, le Directeur Général du Travail, M. Mawussi K. DOUAMENYO, l'Assistante de programme de l'OIM, Mme Nana KONDODJI TRAORE, la Chef service Migration Professionnelle et des Services à la personne Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) Mme Solim DANDAKOU, le Directeur de la planification, du suivi-évaluation et des statistiques à la Direction Générale du Travail, M. Komlavi E. SOGBO pour leur appui et accompagnement durant le processus de l'étude.

L'Expert présente ses sincères remerciements à tous les acteurs des services publics, du secteur privé et des organisations de la société civile qui ont apporté leur contribution à la réalisation effective de la mission.

Enfin, l'expert présente ses sincères remerciements aux membres du Cabinet BERIS consulting qui ont pris part à cette mission à divers niveaux : Dr Kodjo SEGNIAGBETO (Sociologue), M. Wakilou BONFOH (anthropologue), Dr Yawavi Enyonam KOSSI (Psychologue du Travail et des Organisations), M. Ukoh ADJAHO (Economiste), Mlle Adissa SAMBIANI (Agro-économiste), Mlle Rutha GAGNON (sociologue).

Résumé exécutif

Les abus subis par les travailleurs et travailleuses (migrants et nationaux) pendant et à la suite du processus de recrutement, et les pratiques commerciales des agences de recrutement privées et de leurs sous-agents sont largement documentés et constituent aujourd'hui une préoccupation majeure pour les gouvernements et les organisations de droits humains.

C'est pourquoi, l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM) particulièrement attachée au principe selon lequel la migration humaine et ordonnée est bénéfique pour les migrants et la société, a fait du recrutement éthique et responsable, une de ses priorités d'action. Cette problématique est même au cœur des objectifs du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières : « Favoriser des pratiques de recrutement justes et éthiques et assurer les conditions d'un travail décent » (objectif 6).

A cet effet, l'OIM met en œuvre un programme pluriannuel sur la gestion des migrations en Afrique qui vise, au Togo, à promouvoir la migration de la main-d'œuvre travers des pratiques de recrutement responsables, tout en améliorant la protection des travailleurs migrants et en réduisant simultanément les cas de traite et d'exploitation des êtres humains, notamment le travail forcé et l'exploitation sexuelle vers différentes destinations. C'est dans ce cadre qu'elle a entrepris de réaliser une « Étude sur les pratiques de recrutement d'étrangers pour le marché local et de togolais pour le marché international » dont l'objectif est de faire l'état des lieux des pratiques de recrutement courantes au Togo, et de proposer, à la lumière des résultats, des mesures visant à renforcer les capacités des parties prenantes sur le recrutement international éthique et responsable.

La méthodologie retenue pour l'étude est essentiellement exploratoire et qualitative, basée sur la recherche documentaire et des entretiens individuels approfondis. La revue documentaire a porté sur la littérature générale relative à la migration professionnelle, le cadre juridique, politique et stratégique relatif à la migration professionnelle, la cartographie des parties prenantes, les pratiques de recrutement existantes, etc. Quant à la collecte des données primaires, elle a touché environ 72 personnes issues de l'administration publique, du secteur privé, des organisations syndicales de travailleurs, des Organisations de la Société Civile (OSC), des candidats à la migration et des migrants de retour. Quatre entretiens de groupes focalisés restreints ont été réalisés en raison des contraintes sanitaires.

Les résultats de l'étude sont assez édifiants et permettent de cerner les pratiques effectives de recrutement ainsi que les obstacles au recrutement éthique.

En effet, la typologie réalisée dans le cadre de cette recherche permet de ressortir l'existence de deux catégories de pratiques liées aux conditions de réalisation et aux acteurs impliqués : les pratiques formelles et les pratiques informelles.

Concernant les pratiques formelles, elles s'effectuent dans un cadre réglementaire, structuré et plus ou moins en conformité avec les législations applicables. Les pratiques recensées dans ce sens concernent le placement des cadres (fonctionnaires) dans les organismes internationaux, le recrutement et le placement des cadres nationaux dans les Organisations internationales, le recrutement à travers des accords de coopération de main d'œuvre, le recrutement et l'affectation de travailleurs étrangers par/pour les entreprises au Togo et à l'étranger. Dans l'ensemble, ces pratiques s'effectuent à travers des mécanismes tels le recrutement direct par les entreprises/organisations à travers leurs services de ressources humaines, y compris le débauchage, et les recrutements par le biais des agences de recrutement et d'emploi.

Pour ce qui est des pratiques informelles, elles sont les plus répandues et relèvent généralement de l'action des réseaux informels (parfois criminels), des circuits familiaux, des réseaux relationnels/sociaux

et des initiatives personnelles de candidats à l'immigration. Les pratiques d'emploi déguisé, le trafic illicite de migrants et la traite des personnes qui se sont particulièrement développés ces dernières années sont à classer dans cette catégorie de pratiques informelles. Celles-ci sont favorisées par la prédominance de l'économie informelle, la méconnaissance par les candidats des procédures légales de migration et les multiples contraintes relatives à la migration légale.

Il est apparu que la conformité des pratiques recensées aux normes et droits humains est largement déterminée par le caractère formel ou informel du recrutement. Le constat général est que les recrutements qui se font à travers des canaux formels, notamment les agences publiques ou privées agréées, les entreprises formelles, etc., se conforment plus ou moins mieux à la législation. Toutefois, l'étude a permis de noter une connaissance limitée des acteurs des conventions et normes régissant le recrutement international. Ceux qui sont recrutés par des canaux informels (passeurs, trafiquants, intermédiaires, agences clandestines, etc.) sont l'objet d'abus de toutes sortes et dans une vulnérabilité totale.

Par ailleurs, la portabilité des droits est une question cruciale pour les travailleurs migrants, aussi régulière que soit leur situation dans les pays hôtes. En effet, pour bénéficier des avantages liés à la retraite, il faut qu'il existe un accord entre le système de prévoyance du pays d'origine du migrant et celui du pays hôte. Or aujourd'hui par exemple, pour protéger les travailleurs migrants et permettre la portabilité des droits de sécurité sociale, le Togo n'a signé de conventions ou d'accords de paiement qu'avec un nombre restreint d'Etats, ce qui limite la possibilité de jouissance par les travailleurs migrants de leurs droits à la pension en l'occurrence. En outre, le principe selon lequel les travailleurs devraient bénéficier d'un placement et d'un recrutement gratuits, reconnu par la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), n'est que peu respecté puisque les candidats se voient souvent facturer les prestations liées à leur processus de mobilité professionnelle.

Plusieurs acteurs interviennent dans la gestion de la mobilité professionnelle au Togo. Au titre des acteurs gouvernementaux, on peut citer les ministères en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche, du commerce, de l'industrie, du développement du secteur privé et de la promotion de la consommation locale, des affaires étrangères, de l'intégration africaine et des Togolais de l'extérieur, de la fonction publique, du travail, de la réforme administrative et de la protection sociale, de la sécurité et de la protection civile, de l'action sociale, de la promotion de la femme et de l'alphabétisation, de la planification du développement et de la coopération, de l'administration territoriale, de la décentralisation et des collectivités locales, du développement à la base. On peut également énumérer des structures techniques clés telles que l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE), la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS), l'Agence Nationale de Promotion et de Garantie Financière (ANPGF), la Direction Générale du Travail et des Lois Sociales (DGTLS), la Chambre de Commerce et d'Industrie du Togo (CCIT), la Direction Générale de l'Emploi (DGE). Au titre des acteurs du secteur privé, les acteurs majeurs sont les agences privées de recrutement et de placement, les entreprises et leurs faïtières, notamment le Conseil National du Patronat du Togo (CNP-Togo), l'Association des Grandes Entreprises du Togo (AGET), l'Association des Sociétés de la Zone franche industrielle (ASOZOF), etc. Des acteurs de la société civile sont également impliqués dans la gestion des questions migratoires, telles que des organisations syndicales, des ONG et associations de migrants, etc.

L'étude a permis d'identifier un certain nombre d'obstacles au recrutement international éthique. Ils sont liés à des facteurs (i) **politiques** (absence d'une politique migratoire, faible mise en œuvre de la stratégie de migration et développement et de la stratégie en matière de migration professionnelle) ; (ii) **institutionnels** (absence d'un cadre opérationnel de coordination des actions de la multitude de départements ministériels et d'institutions impliqués dans le traitement de la question de la migration ; la

capacité limitée de l'Unité migration professionnelle ; la capacité limitée des services de l'inspection du travail, etc.) ; (iii) **juridiques et réglementaires** (notamment le caractère désuet et inadéquat de certaines dispositions du Code du travail ; l'absence de réglementation des agences privées de placement ; la non ratification de conventions essentielles à la protection des travailleurs migrants ; l'inexistence des accords bilatéraux avec certains pays accueillant un fort taux d'émigrants togolais ; l'inexistence d'accords favorisant la portabilité des droits avec les structures de prévoyance de pays accueillant un fort contingent de travailleurs togolais et de provenance d'étrangers résidant au Togo) ; **administratifs** (lenteurs administratives ; faible accompagnement des candidats à la mobilité professionnelle, forte centralisation du dispositif d'autorisation d'embauche et de visas de travail des étrangers au Togo) ; **sécuritaires** (porosité des frontières ; faible capacité des services d'immigration, etc.) et **humains** (faible connaissance des acteurs sur les principes du recrutement éthique : faiblesse des dispositifs d'information et d'accompagnement des candidats à la migration ; faible connaissance des acteurs sur la législation du travail ; faible connaissance des acteurs du recrutement sur les principes et normes du recrutement éthique).

Au regard de ces différents défis le programme les actions synergiques doivent être entreprises, notamment en termes de renforcement de capacités des divers acteurs (relevant des administrations publiques, du secteur privé, des agences de recrutement, des organisations syndicales de travailleurs, des ONG et associations, des candidats à la mobilité professionnelle, etc.) sur les principes et normes de recrutement éthique et responsable. Les actions doivent également cibler le renforcement des instruments politiques, stratégiques et légaux de gouvernance de la migration de la main-d'œuvre. Un accent particulier doit également être mis sur la prévention de la migration irrégulière, notamment par l'intensification des sensibilisations et la création du Centre d'information et de Gestion des Migrations (CIGeM). Enfin, il ne faudra pas perdre de vue les programmes de prise en charge des migrants de retour visant à faciliter leur processus d'insertion sociale et professionnelle et à éviter qu'ils ne récidivent.

Introduction

Les contraintes politiques, économiques, environnementales, sociales et culturelles sont à l'origine d'un afflux de plus en plus important de personnes déplacées à l'intérieur des pays et vers l'étranger, faisant de la mobilité humaine un enjeu majeur de développement humain, social et économique pour les pays de départ, de transit et de destination. Une part importante de cette migration est d'ordre professionnel du fait de l'écart socio-économique croissant entre différents pays en matière d'accès à l'emploi (et notamment à un emploi décent), de sécurité des personnes et de libertés individuelles.

En effet, le contexte d'un monde de plus en plus interconnecté et d'une économie mondialisée combiné avec la prévalence de crises de toutes sortes et d'un chômage préoccupant, renforcent les mouvements de populations en âge de travailler en quête d'opportunités d'emploi, de travail décent et de meilleures conditions de vie au-delà des frontières de leur pays d'origine. On estime, à l'échelle mondiale, le nombre de migrants internationaux à environ 258 millions et celui des migrants internes à 740 millions. Parmi les migrants internationaux, 164 millions sont des travailleurs et 48,4% des femmes (OIT et DAESNU 2017). Ces déplacements sont souvent facilités par les services publics de l'emploi, des agences de recrutement privées, voire des réseaux familiaux, sociaux et même criminels, souvent dans des conditions contraires aux principes fondamentaux des droits de l'homme.

En règle générale, tout recrutement local ou international est censé être effectué d'une manière qui respecte, protège et mette en œuvre les droits de l'homme reconnus sur le plan international, y compris ceux exprimés dans les normes internationales du travail¹. Ceci est d'autant plus important que les pratiques de recrutement constituent un facteur déterminant des conditions d'emploi, en particulier dans des contextes de migration où, par manque de connaissances et d'informations, la dépendance à différents intermédiaires se fait fortement ressentir.

Malheureusement la plupart de ces recrutements internationaux se font de manière non éthique, mettant en danger aussi bien les travailleurs migrants que les employeurs. Les données existantes montrent que les travailleurs migrants sont souvent confrontés à un grave déficit de conditions de travail décentes et que leur exposition à l'exploitation et aux abus prend souvent racine au stade du recrutement ou s'avère une conséquence de la façon dont celui-ci a été organisé, réglementé et contrôlé. Ces mauvaises pratiques de recrutement sont généralement facilitées par la mauvaise gouvernance des migrations de main-d'œuvre qui se traduit par d'importantes lacunes en matière de protection, la collusion entre recruteurs des pays d'origine et de destination, une bureaucratie compliquée et une réglementation défailante.

Face à cette situation et aux multiples défis que pose le recrutement international de la main d'œuvre, l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) s'est engagée à aider les gouvernements à mettre au point des mécanismes et outils efficaces pour prévenir et combattre l'exploitation des travailleurs migrants par des recruteurs sans scrupules. Elle travaille, à cet effet, avec les États membres pour créer les conditions et cadres nécessaires pour mieux protéger les demandeurs d'emploi et les travailleurs migrants lors des phases de recrutement et de déploiement. L'objectif est de réduire la vulnérabilité des travailleurs migrants en améliorant les connaissances, les capacités et les engagements des gouvernements et du secteur privé par rapport au recrutement éthique.

Le Programme pluriannuel sur la gestion des migrations en Afrique initié par l'OIM se situe dans ce contexte et vise, au Togo, à promouvoir la migration professionnelle à travers des pratiques de recrutement responsables tout en améliorant la protection des travailleurs migrants et en réduisant simultanément les cas de traite et d'exploitation des êtres humains, notamment le travail forcé et l'exploitation sexuelle vers différentes destinations.

Le rapport présente les résultats d'une étude préliminaire sur les pratiques de recrutement d'étrangers pour le marché local et de Togolais pour le marché international. Cette recherche est le fruit d'une collaboration entre le gouvernement du Togo, à travers l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) et l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM). Les résultats présentés dans ce rapport serviront

¹ BIT, Principes Généraux et Directives Opérationnelles concernant le Recrutement Équitable et Définition des Commissions de Recrutement et Frais Connexes. Organisation Internationale du Travail - Service des Principes et Droits Fondamentaux au Travail, Programme des Migrations - Genève: BIT, 2019

à orienter la prise de décision en faveur de la promotion du recrutement éthique et responsable de la main d'œuvre.

Le présent rapport est articulé autour de cinq (05) points clés : (i) cadre général de l'étude ; (ii) profil migratoire du pays ; (iii) analyse situationnelle des pratiques de recrutement international ; (iv) gestion de la migration de main-d'œuvre au niveau national ; (v) principaux obstacles au recrutement éthique de la main-d'œuvre et à la protection des travailleurs migrants.

La conclusion du rapport débouche sur des recommandations adressées spécifiquement à chaque partie prenante. Elles serviront d'orientation pour les décideurs politiques, les employeurs et les migrants potentiels sur les bonnes pratiques et les modèles à suivre en matière de recrutement international.

I. Cadre général de l'étude

I.1. Contexte et justification de l'étude

En raison de divers facteurs démographiques, économiques et environnementaux, la mobilité humaine s'est imposée comme une réalité sociale majeure de nos jours. La quête d'une vie et de conditions de travail meilleures, les inégalités croissantes entre et dans les pays, la discrimination et autres violations des droits de l'homme, la pauvreté, la dégradation de l'environnement, les conflits et la violence, et la demande des marchés du travail continuent de pousser des migrants à franchir les frontières internationales.

En effet, les situations migratoires sont distinctes et motivées par des causes différentes et parfois mixtes. Mais elles ont la particularité d'obliger ou d'inciter, dans tous les cas, les individus à se déplacer ailleurs (dans un autre pays en particulier) pour se protéger soit de la violence généralisée, de la violation massive des droits de l'homme, du développement d'un conflit armé, des catastrophes naturelles, etc. soit pour rechercher une vie meilleure, le progrès social et économique.

Malheureusement, les routes de la migration sont généralement parsemées d'embûches de toutes sortes liées au déni de leurs droits les plus fondamentaux : droits politiques, sociaux, culturels et économiques. De nombreux migrants, en particulier ceux qui sont en situation irrégulière, vivent et travaillent dans l'ombre, n'osent pas se plaindre, ne bénéficient pas des droits et libertés pourtant consacrés et sont démesurément vulnérables à la discrimination et à la marginalisation (HCDH, 2014). Ils comptent parmi les travailleurs les plus vulnérables au monde, souvent victimes d'exploitation, de discrimination et d'abus, sans accès aux voies de recours et de réparation, craignant sans cesse l'expulsion. Ils sont plus confrontés à des pratiques préjudiciables à leur santé mentale et physique, notamment le travail forcé ou obligatoire, le travail des enfants, la discrimination en matière d'emploi et de profession, etc.

Certes, il existe des dispositions dans l'ordonnancement juridique international qui sont censés protéger les travailleurs migrants et leurs familles de toutes formes d'abus et de violations de leurs droits. A titre d'exemple, la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) consacre la protection des travailleurs migrants et dispose que toutes les mesures de protection des travailleurs s'appliquent pleinement aux migrants, et garantit la prise en considération de la santé sur le lieu de travail². L'article 7 du PIDESC dispose que toute personne a le droit de jouir de conditions de travail justes et favorables. Malgré toutes ces dispositions, les migrants et leurs familles continuent de faire l'objet de discriminations diverses³ sur le marché de l'emploi et plus globalement dans le secteur de l'économie.

Pourtant, la contribution des migrants au développement, et en particulier au DD n'est plus à démontrer. C'est d'ailleurs à cet effet que le Programme de développement durable des Nations Unies à l'horizon 2030 a mis un accent particulier sur l'inclusion des migrants et de la migration tout en demandant aux pays parties d'apporter des réponses cohérentes et globales à la migration et d'œuvrer à ce que « les migrations se déroulent en toute régularité, dans la sécurité et en bon ordre, dans le plein respect des

² Pour en savoir plus sur le cadre juridique qui régit la protection des travailleurs migrants à l'échelon international, voir OIM, OIT et OSCE, Manuel pour l'établissement de politiques de migration de main-d'œuvre efficaces, Edition méditerranéenne (Genève, 2007), p. 27 à 37

³ BIT,

droits de l'homme et de l'obligation de traiter avec humanité les migrants, les réfugiés et les personnes déplacées. L'objectif visé est de ne « laisser personne de côté ».

Dans ce contexte, l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) constitue depuis des décennies un organisme de référence qui œuvre partout dans le monde pour améliorer la protection des travailleurs migrants et de leurs familles en promouvant une mobilité planifiée et gérée comme alternative à la migration irrégulière. L'OIM est attachée au principe selon lequel la migration humaine et ordonnée est bénéfique pour les migrants et la société. En tant qu'organisation intergouvernementale, l'OIM agit avec ses partenaires de la communauté internationale pour contribuer à relever les défis opérationnels de la migration, faire mieux comprendre quels en sont les enjeux, encourager le développement économique et social grâce à la migration, et préserver la dignité humaine et le bien-être des migrants⁴. C'est dans ce cadre qu'elle a œuvré pour l'adoption, les 10 et 11 décembre 2018 à Marrakech (Maroc), du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières. Elle est également partie prenante, avec une coalition de partenaires gouvernementaux, du secteur privé et de la société civile, de l'initiative « *International Recruitment Integrity System* » (IRIS) basée sur les instruments internationaux des droits de l'homme et les normes du travail telles que les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les Principes de Dhaka pour une migration dans la dignité, ainsi que sur les pratiques. Le système IRIS est conçu pour servir d'outil pratique et d'orientation pour permettre aux recruteurs de main-d'œuvre et aux employeurs d'intégrer les principes de recrutement éthique dans les systèmes de gestion, les procédures, les codes de conduite et les initiatives de durabilité sociale liés au recrutement.

C'est dans cette optique que l'OIM met en œuvre en Afrique un programme pluriannuel sur la gestion des migrations. Au Togo, pays de départ, de transit et de destination des migrants⁵, ce projet vient renforcer les initiatives antérieures de l'OIM visant à appuyer l'Etat dans la gestion des migrations, notamment l'élaboration du profil migratoire du Togo (2016), le projet « renforcement des capacités pour une gestion stratégique des migrations et de la diaspora togolaise », la stratégie de Migration et Développement (décembre 2016), la Stratégie de Migration et Travail (toujours en cours de réalisation avec l'appui financier de l'UE et l'assistance technique de l'ICMPD). L'objectif visé au Togo dans le cadre du programme pluriannuel sur la gestion des migrations est de promouvoir la migration professionnelle à travers des pratiques de recrutement responsables tout en améliorant la protection des travailleurs migrants et en réduisant simultanément les cas de traite et d'exploitation des êtres humains, notamment le travail forcé et l'exploitation sexuelle vers différentes destinations. Il se propose d'améliorer les connaissances des différentes parties prenantes (les administrations publiques, le Privé, les syndicats de travailleurs, les ONG, OSC), sur les modèles et pratiques de recrutement à l'aune des textes juridiques nationaux et internationaux en matière du droit de travail et des droits humains.

Pour ce faire, une analyse situationnelle se présente comme le point de départ pour mieux orienter et canaliser les actions du projet en vue d'obtenir des résultats optimaux. Certes, il existe une littérature sur le sujet. Mais elle est encore aujourd'hui disparate et il est aussi très rare de pouvoir accéder à une documentation de synthèse qui offre une vue globale et actualisée sur la situation des pratiques en matière de recrutement d'étrangers pour le marché local et de togolais pour le marché international. Dans ces conditions, il importe de collecter, regrouper, organiser et analyser de manière fiable les données secondaires et primaires permettant d'apprécier le niveau de connaissances, les gaps et besoins de connaissance des parties prenantes en matière de pratiques de recrutement international. Cet état des lieux permettra de disposer d'informations pertinentes pour mieux orienter et planifier les actions de renforcement des capacités des acteurs concernés par la migration professionnelle au Togo.

1.2. Objectifs de l'étude exploratoire

L'objectif de la mission est de réaliser une analyse situationnelle des pratiques de recrutement international au Togo à l'aune des textes juridiques nationaux et internationaux en matière du droit de travail et des droits humains.

⁴ OIM, HCDH, OMS, Migration internationale, santé et droits de l'homme, Genève, 2013.

⁵ OIM, Profil migratoire du Togo, 2016

Spécifiquement, il s'agit de documenter les connaissances des différentes parties prenantes (les administrations publiques, le Privé, les syndicats de travailleurs, les ONG, OSC), sur les diverses pratiques et modèles de recrutement et à formuler, à la lumière des résultats de l'analyse, des recommandations devant servir d'orientation pour mieux orienter et canaliser les actions du projet et en particulier pour planifier les actions de renforcement des capacités des acteurs concernés par la migration professionnelle au Togo.

I.3. Méthodologie

I.3.1. Réunion de cadrage

Pour mieux apprécier les attentes des commanditaires de la mission, une réunion de cadrage a été organisée le 16 juin avec le chef de Bureau de l'OIM au Togo et l'Assistante de projet, afin de recueillir des informations complémentaires nécessaires à une meilleure compréhension et planification des activités.

Une rencontre préliminaire a également eu lieu le 19 juin 2020 avec une équipe de l'ANPE (y compris le DG) afin de recueillir les attentes du partenaire étatique du projet.

I.3.2. Revue documentaire

La première étape majeure de la démarche méthodologique adoptée a été la collecte des données secondaires. En effet, à l'issue de la réunion de cadrage, il a été procédé à une collecte et analyse de la documentation existante afin de faire le point sur la littérature existante en matière de recrutement international et de migration professionnelle au Togo.

Les points d'attention de cette revue sont, entre autres :

a) Revue de la littérature générale relative à la migration professionnelle

- Examen de tous les rapports liés à la migration de main-d'œuvre, au recrutement, à la traite des êtres humains, aux droits des travailleurs migrants (rapports de recherche des OING, ONG, OSC, groupes de réflexion, universités)
- Examen des interventions/actions/politiques des entités gouvernementales liées à la migration de main-d'œuvre, à l'emploi, au recrutement de main-d'œuvre, à la protection, à la traite des êtres humains
- Examen de la documentation disponible concernant les services publics de l'emploi (c'est-à-dire ministère responsable de l'emploi public / migration de main-d'œuvre, services publics de l'emploi offerts)
- Examen de tous les documents, sites Web, listes vérifiées des agences de recrutement privées agréées opérant dans le pays
- Examen de la documentation et des données détaillant les ressortissants à l'étranger et les contractuels étrangers dans le pays
- Examen de toutes les OSC pertinentes dans le pays
- Examiner toute la documentation des syndicats
- Couverture médiatique au niveau national et international (liée au recrutement, à la protection des travailleurs migrants, à la migration du pays à l'étranger)

b) Revue de la documentation relative au cadre juridique et politique

- Examen de la stratégie nationale de migration et développement et de la stratégie de migration professionnelle, du droit du travail et de toute politique ou législation concernant la migration de travail, le recrutement et les droits des travailleurs migrants
- Examen du cadre juridique et réglementaire relatif au recrutement privé de ressortissants à l'étranger et à l'embauche de travailleurs étrangers dans le pays

- Examen des accords bilatéraux et des mémorandums d'accord avec d'autres pays, qui comprennent une composante migration de main-d'œuvre ou recrutement
- Examen des textes relatifs au droit international et des conventions, telles que les conventions pertinentes de l'OIT (181, 189)

c) Réalisation de la cartographie des parties prenantes

- Recension des parties prenantes gouvernementales
- Recension des acteurs du secteur privé (agences de recrutement privées (formelles et informelles), association nationale d'agences de recrutement privées, association nationale d'employeurs)
- Recension des organisations de la Société civile (syndicats, organisations de la société civile, associations de migrants, ONG, groupes de réflexion) impliquées dans la gestion de la migration professionnelle

I.3.3. Elaboration et validation de la note méthodologique et des outils de collecte des données

A l'issue des entretiens préliminaires et de la revue documentaire, un guide d'entretien semi-directif a été élaboré et adapté aux types d'acteurs ciblés afin de recueillir des informations relatives à la situation du recrutement international au Togo et des actions à entreprendre pour rendre les processus de recrutement plus responsables et sensibles aux droits humains. Ce guide d'entretien (en annexe), a été soumis à l'OIM et à l'ANPE pour s'assurer de leur conformité par rapport aux attentes de la mission et de la cohérence des questions.

I.3.4. Collecte des données primaires

A l'aide des outils élaborés, une mission de collecte de données primaires a été organisée à Lomé et dans l'ensemble des régions administratives du pays. Cette mission de collecte a touché une cible variée :

- les membres du Comité interministériel de Coordination et de Suivi des Activités de Migration et Développement ;
- le personnel de l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) : La Direction Générale, les directions techniques, les directions régionales, etc.
- le personnel de la Direction Générale du travail et des Lois sociales : La Direction générale, les directions techniques, les Directions Régionales du Travail et des Lois sociales, les Inspections du Travail et des lois sociales ;
- le personnel de la Direction Générale de la Protection Sociale ;
- le personnel du Ministère des Affaires Etrangères, de l'Intégration Africaine et des Togolais de l'Extérieur (MAEIAE) : la Direction des Togolais de l'Extérieur, la Division du placement des candidatures dans les organisations internationales ;
- le personnel du Ministère de la sécurité et de la protection civile : La Direction de l'immigration et des cartes de séjour, les services d'immigration ;
- les responsables des Organisations professionnelles et syndicales ;
- le personnel des Agences privées de placement et d'intérim ;
- le personnel des Organisations de la société civile intervenant dans le domaine de la migration ;
- les responsables des associations de migrants ;
- des migrants de retour.
- des candidats à la migration.

L'objectif de la mission de collecte des données primaires était de recueillir, sur l'ensemble du territoire, des données complémentaires sur la migration professionnelle et en particulier les pratiques de recrutement international. Spécifiquement, elle visait à (i) identifier et établir la cartographie des intervenants dans les régions du pays ; (ii) échanger avec les parties prenantes à la question migratoire à

l'intérieur du pays sur les pratiques de recrutement ; (iii) relever les défis et les contraintes relatifs au recrutement responsable dans les régions ; (iv) documenter les connaissances des différentes parties prenantes au niveau décentralisé sur les diverses pratiques et modèles de recrutement ; (v) identifier leurs besoins en termes de renforcement de capacités sur la migration professionnelle, les textes juridiques nationaux et internationaux en matière du droit de travail et des droits humains, les modèles de recrutement.

Les données primaires ont été collectées essentiellement à travers des entretiens individuels semi-structurés et des entretiens de groupes focalisés restreints, en raison des contraintes sanitaires. Dans l'ensemble, environ cinquante entretiens individuels et quatre (04) entretiens de groupe ont été réalisés.

I.4. Difficultés et limites

Les difficultés rencontrées dans le cadre de la réalisation de cette étude sont de divers ordres :

En premier lieu, le contexte lié à la pandémie de la COVID-19 oblige à limiter les contacts interpersonnels et par conséquent l'éventail d'acteurs rencontrés. Il limite aussi l'éventail d'approches, empêchant l'organisation des focus group.

En second lieu, l'étude a été confrontée à la faible disponibilité de données sur les migrations de la main-d'œuvre et le recrutement international. Les bribes de données existantes proviennent de la Direction Générale du travail (DGT) chargée de délivrer les autorisations d'embauche et de viser les contrats. Le recensement général de la population et de l'habitat (RGPH) qui sert de base pour élaborer le profil migratoire du pays date de 2010. Les données disponibles à l'ANPE sont parcellaires et proviennent uniquement des projets pilotés par l'Agence en matière de migration de la main d'œuvre. L'observatoire togolais de l'emploi (OTE) qui relève de l'ANPE ne dispose pas de mécanisme de collecte systématique de données sur le recrutement international.

En somme, en l'absence d'un système d'information et de gestion de la migration de la main-d'œuvre, les données disponibles au niveau des agences d'emploi et de recrutement publiques et privées ne sont pas centralisées, ce qui ne permet pas d'avoir un aperçu des pays de départ et de destination, des secteurs d'emploi, des types de contrat, etc. des travailleurs recrutés. De nombreuses données échappent également aux autorités en raison de la forte prévalence des recrutements clandestins opérés par des agences informelles et des recruteurs individuels, du trafic illicite des migrants et de la traite des personnes.

2. Profil migratoire du pays

L'analyse des informations obtenues tout au long de cette étude prouve que les Togolais sont très mobiles. L'INSEED le confirme d'ailleurs dans ses publications : « La population togolaise est également très mobile. Elle migre en fonction des opportunités économiques, des milieux ruraux vers les villes. Au-delà des migrations internes, on note un mouvement important d'émigration des Togolais vers les pays étrangers » (INSEED, 2016, p. 19). Les migrations togolaises, comme celles de la plupart des pays de la sous-région, sont loin d'être un phénomène isolé. Elles prennent source dans un contexte social, économique, politique, culturel environnemental (...) donné et ne cessent de croître depuis des générations.

Mais il faut surtout noter qu'à l'exception des mouvements de réfugiés, les migrations répondaient à des stratégies familiales de diversification des risques, et s'organisaient sur différentes bases (villageoises ou ethnique, culturelles etc.) suivant des réseaux plus ou moins anciens et restent perçues par les populations comme le meilleur moyen de sécuriser leur situation, à la fois d'un point de vue économique, politique, social et culturel etc. Comme dans tous les pays, l'histoire migratoire du Togo est traversée par deux réalités : l'immigration et l'émigration.

2.1. Immigration

Le Togo, à l'instar de bien d'autres pays de la sous-région ou du monde accueille des citoyens d'autres pays. Cette immigration existe depuis des générations et marquera encore durablement l'histoire du peuplement du pays.

2.1.1 Ampleur de l'immigration

A l'instar de tous les pays de la sous-région, le Togo est également un pays d'immigration. Selon les données de l'UNDESA (2019), le stock de migrants internationaux au Togo avoisine 279 100 personnes, soit 3,5% de la population totale.

Si historiquement le Togo n'est pas un pays d'immigration (seulement 5 660 immigrants étaient au Togo en 1960), l'effectif de 255 400 immigrants en 2010 et celui de 279 100 en 2019 montrent que le fait migratoire concernant le pays est en évolution et que cette dynamique peut croître davantage pour peu que la situation socio-économique et politique du pays soit favorable.

La proportion des femmes est restée plus ou moins constante passant de 50,55 en 1960 à 49,4% en 2019. Ces données montrent tout de même que la migration féminine à destination du Togo n'est pas nouvelle, s'expliquant surtout par le caractère attractif de Lomé réputée pour ses activités commerciales dominées pendant plusieurs décennies par les célèbres Nana-Benz.

On trouve également dans ce contingent de migrants internationaux 13 800 réfugiés représentant 4,9% du stock.

Tableau n° 1 : estimation du stock de migrants internationaux au Togo⁶

	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2019
Migrants internationaux (en milliers)	84.8	101.6	138.0	203.8	255.4	277.4	279.1
Part des migrants internationaux dans la population totale (en pourcentage)	2.2	2.4	2.8	3.6	4.0	3.8 3	3.5
Réfugiés (milliers)	3.5	10.9	12.2	9.3	14.1	22.7	13.8
Part des réfugiés par rapport aux migrants internationaux (pourcentage)	4.1	10.7	8.9	4.6	5.5	8.2	4.9
Les femmes parmi les migrants internationaux (pourcentage)	49.4	50.1	49.9	49.4	49.4	49.7	49.4
Âge médian des migrants internationaux (années)	18.4	19.1	21.3	21.9	21.2	21.4	23.1
Migrants internationaux par groupe d'âge (pourcentage)							
0-19	53.3	51.9	47.4	46.3	47.7	47.3	43.7
20-64	44.2	45.1	49.8	51.0	49.8	50.2	53.5
65+	2.5	3.0	2.9	2.8	2.5	2.5	2.8
Migrants originaires de la même région SDG (pourcentage)	96.8	97.7	98.5	99.0	99.0	99.2	99.3

Source : DAES de l'ONU (2019a, 20019b), HCR (2018) et UNWRA (2019)

⁶ Notes : Les estimations du stock de migrants ont été basées sur la population des citoyens étrangers. Les réfugiés ont été ajoutés aux estimations des migrants internationaux. Les données sur les réfugiés incluent les demandeurs d'asile. Pour les migrants originaires de la même région du SDG, les données se réfèrent uniquement aux origines connues.

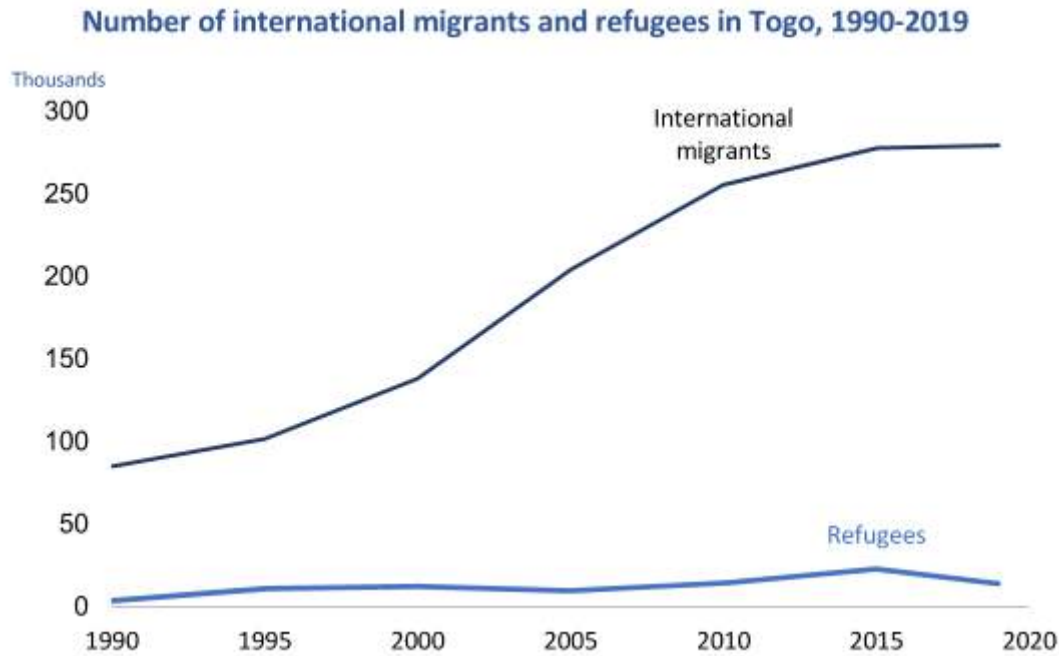


Figure 1 : Evolution du stock de migrants internationaux et de réfugiés au Togo de 1990 à 2019
 Source: UN DESA (2019)

La littérature sur les mouvements migratoires à destination du Togo montre par ailleurs que les immigrants togolais sont pour l'essentiel des ressortissants de la sous-région comme l'indique la figure ci-dessous :

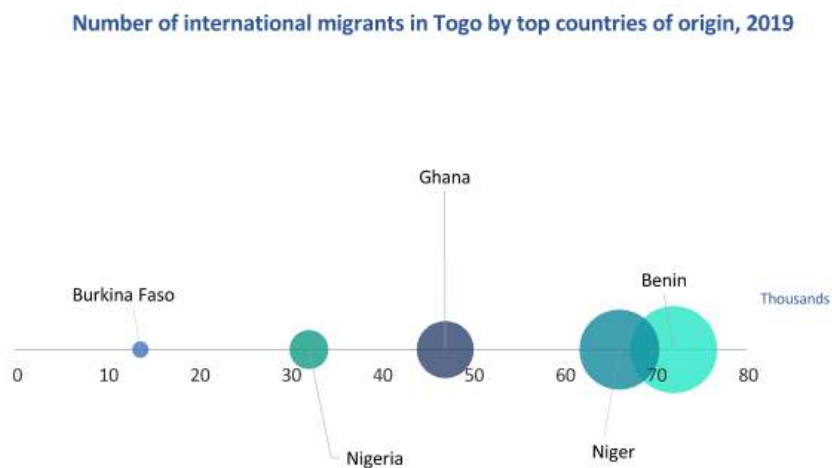


Figure 2 : Stock d'immigrants au Togo selon leurs pays de provenance
 Source: UN DESA (2019)

Ainsi, selon les données de l'UNDESA (2019), les Béninois (70 000 ressortissants), les Nigériens (avec 60 000 ressortissants), les Ghanéens (avec 50 000 ressortissants), les Nigériens (avec 30 000 immigrants), les Burkinabé (avec 15 000 ressortissants) constituent les communautés étrangères les plus représentées dans le pays. Il est donc clair qu'il s'agit d'une immigration de proximité puisque les pays les plus représentés sont des pays voisins du Togo. Il faut également noter que ces pays partagent les mêmes espaces économiques que le Togo soit au sein de l'UEMOA ou au sein de la CEDEAO où les frais de visa sont exonérés, ce qui facilite la circulation des personnes dans ces espaces. En dehors des pays de la sous-région et de l'Afrique, la France, le Liban, la Chine etc. sont les pays dont les communautés sont un peu représentées dans le pays.

Il faut souligner enfin que tous les immigrants ne sont pas nécessairement des étrangers venus s'établir au Togo. Parmi les immigrants recensés dans le pays en 2010, figurent également des ressortissants togolais ayant fait une migration de retour après plusieurs années de séjour à l'étranger. Leur effectif total est de 89 995 dont 41 184 de sexe féminin. La littérature indique que cette réalité concerne principalement les personnes âgées de 25 ans et plus mais la tranche d'âge la plus représentée concerne les 25 à 34 dont la proportion, selon Fankeba et al, était de 22,0% de l'effectif total des migrants de retour. Les pays de provenance sont essentiellement le Ghana (40,2%) la Côte d'Ivoire (19,8%), le Nigéria (17,8%) le Bénin (14,6%). Seulement 2,4% des migrants internationaux de retour viennent d'autres pays de l'Afrique et 0,8%, d'autres pays du monde.

2.1.2. Facteurs de l'immigration

La collecte des données a révélé plusieurs facteurs qui ont facilité et continuent de faciliter l'afflux de migrants internationaux vers le Togo. Un des premiers facteurs porte sur les efforts des autorités à mettre en œuvre le protocole de la CEDEAO sur la libre circulation des personnes et des biens. En effet, les informations obtenues tant à travers la revue documentaire qu'à partir des entretiens approfondis ont révélé que le corpus juridique du pays en termes d'immigration est l'un des plus attrayants, surtout pour les citoyens de la CEDEAO qui constituent d'ailleurs ; logiquement la communauté la plus représentée parmi les immigrants. C'est ainsi que l'article 22 de la Constitution dispose : « Tout étranger en situation régulière sur le territoire togolais et qui se conforme aux lois en vigueur, a la liberté d'y circuler, d'y choisir sa résidence et le droit de le quitter librement ».

Au-delà cette ouverture relative à la liberté de circulation et d'installation au bénéfice des étrangers en situation régulière, le pays, sauf cas de force majeure, ne procède pas à des expulsions. Quant à l'article 23, il dispose : « Un étranger ne peut être expulsé ni extradé du territoire togolais qu'en vertu d'une décision conforme à la loi. Il doit avoir la possibilité de faire sa défense devant l'autorité judiciaire compétente ».

Sur un plan purement économique, le pays, dans la perspective de booster son économie a institué des mesures incitatives aux investisseurs ; ce qui facilite par voie de conséquence l'immigration. Le Code d'investissement (2012)⁷ accorde, en effet, l'aide à l'implantation de l'entreprise, l'aide à l'exploitation, l'incitation à l'exportation, l'incitation à la création d'emplois etc. Il existe même des incitations fiscales et douanières qui font du pays un pôle commercial ouest africain (OIM, 2015 : 30).

2.2. Emigration

Depuis des années, l'émigration est devenue une question d'actualité au Togo où de nombreuses personnes, pour diverses raisons, franchissent chaque année, les frontières.

2.2.1. Ampleur

Tout comme l'immigration, l'émigration togolaise est essentiellement sous régionale, c'est-à-dire que la majorité des émigrants togolais vit en Afrique de l'Ouest.

Selon les données de l'UNDESA (2019), le stock d'émigrants togolais, sans distinction de destination, est passé de 62 994 en 1960 à 84 844 en 1990 puis à 279 142 en 2019.

⁷ Un nouveau code d'investissement est entré en vigueur en 2019.

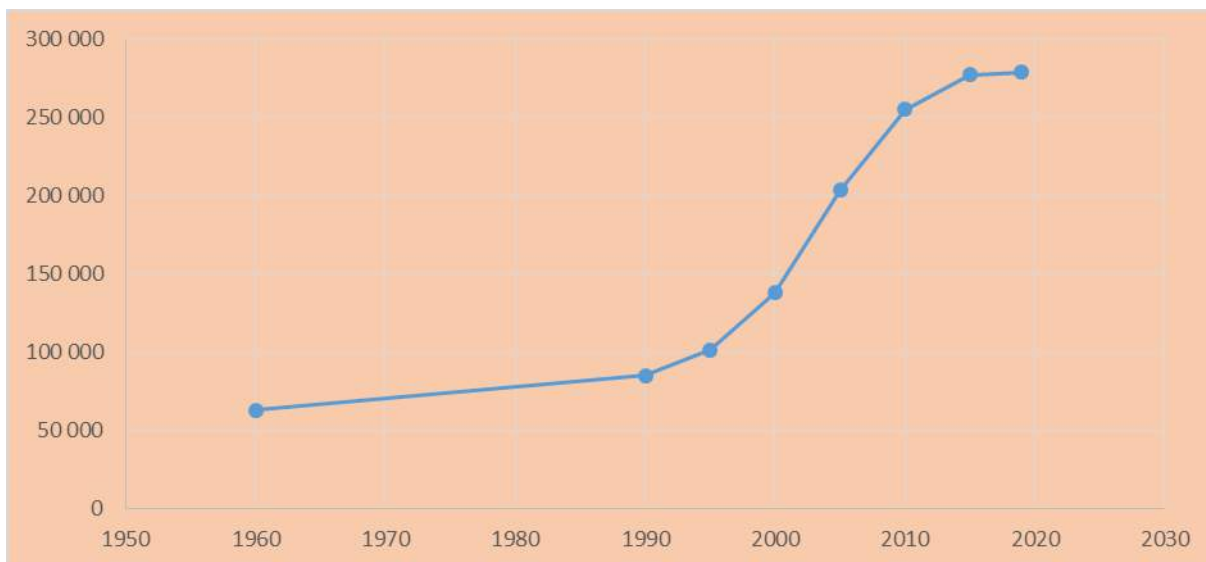


Figure 3 : Evolution du flux d'émigrants togolais de 1960 à 2019

Source : UNDESA, 2019

Les principales destinations des émigrants togolais en 2019 sont entre autres le Bénin (72 092), le Niger (66 155), le Ghana (47 093), le Nigéria (32 176), le Burkina Faso (13 727) et la Côte d'Ivoire (5 782) (UNDESA, 2019).

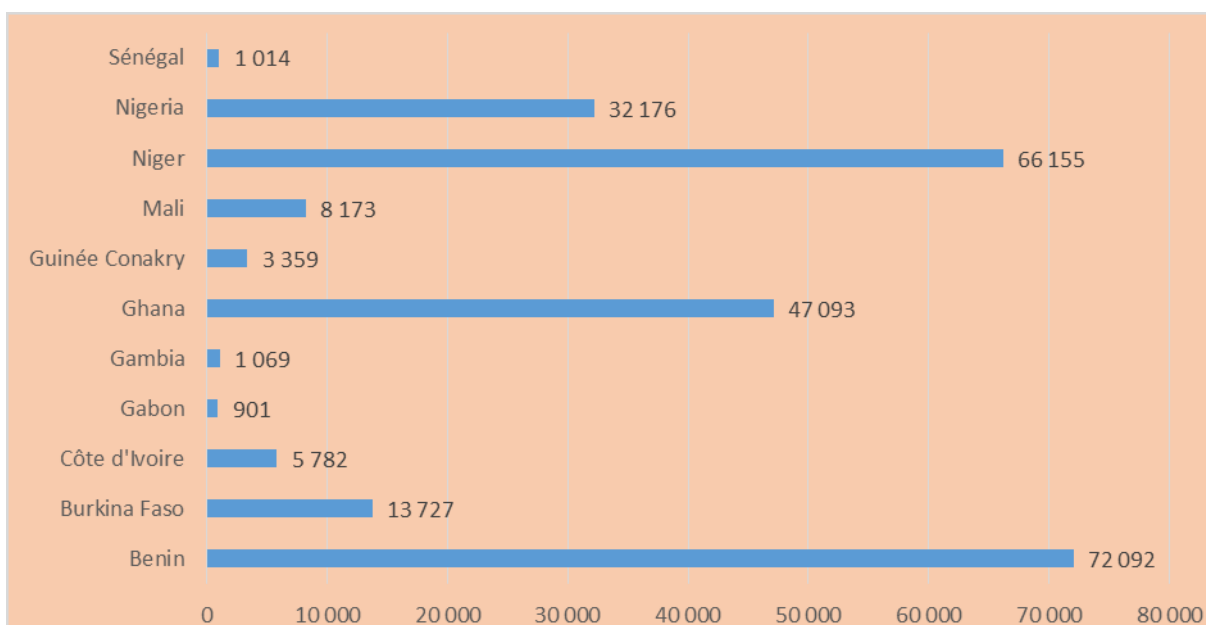


Figure 4 : Principales destinations des émigrés togolais en Afrique en 2019

Source : UNDESA, 2019

Les pays de la sous-région ne sont pas les seules destinations des Togolais qui sortent du pays. Selon les données de l'UNDESA (2019), le flux d'émigrés togolais à destination du monde (hors Afrique) semble faible, même si ces données montrent les tendances en à mi-parcours en 2019.

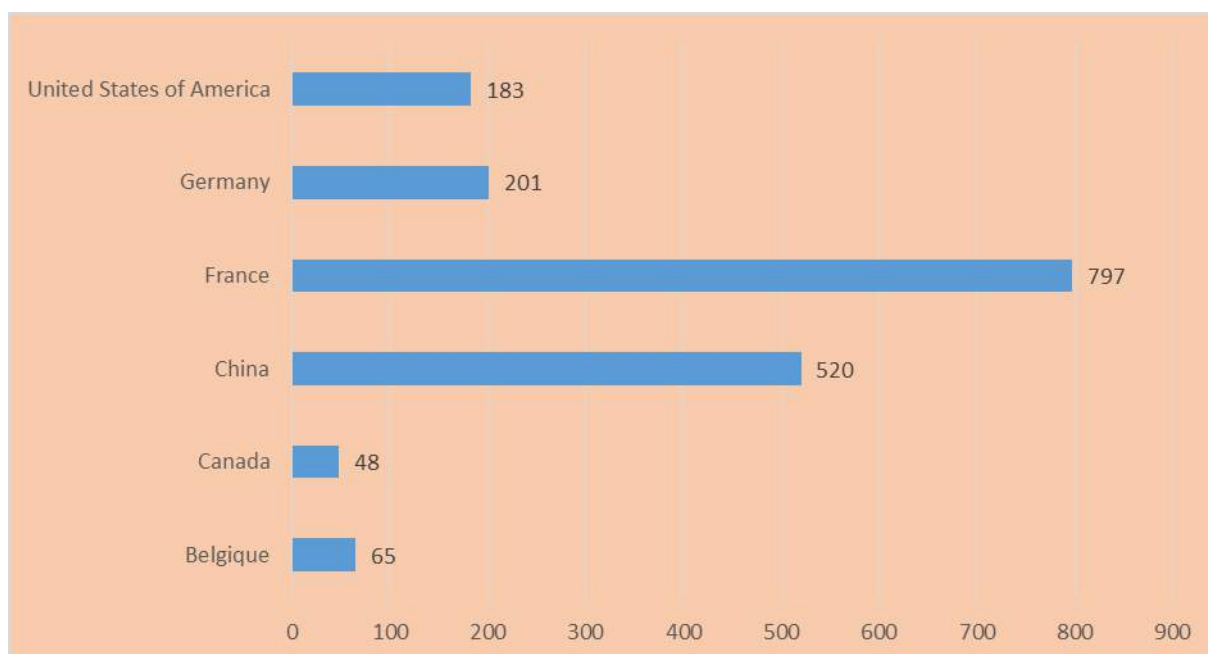


Figure 5 : flux d'émigrés togolais à destination du monde (hors Afrique) en 2019

Source : UNDESA, 2019

Selon analyse faite par l'OIT (2020), même si les statistiques diffèrent d'une source à une autre, « le nombre de Togolais vivant à l'étranger est passé d'environ 255 000 émigrés en 2000 à plus de 450 000 en 2017. Cette augmentation a été continue sur l'ensemble de la période et elle a connu deux principaux pics entre les années 2000 et 2005 (+38%) puis entre les années 2010 et 2015 (+15%). Ces deux périodes coïncident avec des phases de grande instabilité politique, de montée de la contestation sociale et de répression politique qui ont poussé à l'exil de nombreux Togolais.» (OIT, 2020 :14).

2.2.2. Facteurs de l'émigration togolaise

L'analyse de l'évolution des flux d'émigration du Togo fait ressortir, comme dans les autres pays du monde, une pluralité de facteurs expliquant le phénomène dans le pays. D'abord il y a la prospérité économique. En effet, le profil migratoire du Togo (2016) précise que les deux premières décennies qui ont suivi les indépendances correspondaient pour le Togo à une époque où le pays a connu une prospérité économique plus ou moins remarquable. Durant cette période, l'émigration était surtout caractérisée par les déplacements temporaires de fonctionnaires et d'étudiants qui sont encouragés à revenir pour renforcer les compétences au sein de l'administration publique. Mais parallèlement, les besoins en main d'œuvre agricole du Ghana attiraient également des Togolais non instruits.

Puis, vint la décennie 1980 avec les programmes d'ajustement structurel avec leur cortège de réformes qui plongent le pays dans la crise de chômage et de la chute du pouvoir d'achat. Au même moment, à côté, le Ghana qui était aussi confronté à la même crise arrivait tant bien que mal à s'en sortir mieux que le Togo. Conséquence, on a assisté à un afflux de Togolais vers le Ghana. Plus tard, durant la décennie suivante, la dévaluation du franc CFA en janvier 1994 ne fera qu'accentuer ce mouvement des Togolais vers le Ghana et l'étranger en général.

Un deuxième facteur qui a été déterminant dans les mouvements d'émigration des Togolais a été les troubles socio-politiques des années 1990. Ces troubles ont été à l'origine d'importants mouvements d'émigration de Togolais, en particulier les réfugiés politiques (Manley, 2003) en direction du Ghana et du Bénin voisins, et, dans une moindre mesure, de la France et d'autres pays européens. C'est sans doute la période au cours de laquelle le Togo a connu la plus grande vague d'émigration : il s'agit donc d'émigrations politiques. Depuis, les vagues de départs ne se sont plus arrêtées. Elles se sont même, par moment, intensifiées au-delà de la décennie 1990.

C'est ainsi que selon l'OIT (2020), l'analyse de l'évolution des stocks d'émigrés togolais montre une forte intensification du phénomène depuis le début des années 2000. Le nombre de Togolais vivant à l'étranger est ainsi passé d'environ 255 000 émigrés en 2000 à plus de 450 000 en 2017. Cette augmentation a été continue sur l'ensemble de la période et elle a connu deux principaux pics entre les années 2000 et 2005 (+38%) puis entre les années 2010 et 2015 (+15%). Ces deux périodes coïncident avec des phases de grande instabilité politique, de montée de la contestation sociale et de répression politique qui ont poussé à l'exil de nombreux Togolais. L'analyse de la typologie des émigrants révèle donc qu'il y a des réfugiés politiques et demandeurs d'asile, les travailleurs migrants, les étudiants etc.

2.3. Migration professionnelle : tendances et enjeux

Ces dernières années, la migration professionnelle constitue l'une des formes de migration les plus en vue. Cette situation s'explique d'un côté par le fait que le chômage et la pauvreté croissante dans les pays en développement rendent l'existence difficile et que dans les pays riches, la demande de main-d'œuvre, en particulier de main-d'œuvre non qualifiée, a considérablement augmenté. « Le chômage et la pauvreté croissante ont amené de nombreux travailleurs dans les pays en développement à rechercher du travail ailleurs. En fait, il est estimé que 73% des migrants, à l'échelle mondiale, sont des travailleurs. Dans les pays industrialisés, la demande de main-d'œuvre, en particulier de main-d'œuvre non qualifiée, a augmenté. C'est pourquoi, des millions de travailleurs et leur famille émigrent pour trouver du travail...»⁸

2.3.1. Migration professionnelle : un phénomène ancien

Au Togo également, la question de la migration professionnelle reste une réalité. Elle remonte même dans l'histoire. En effet, des travaux d'orientation sociodémographique sur le Togo (Locoh, 1986)⁹ révèlent des formes d'émigration professionnelle qui ont conduit, dans les années qui ont suivi les indépendances, beaucoup de Togolais, à se rendre au Ghana où les conditions économiques étaient bien meilleures à celles de leur pays. Une émigration confirmée également par Guy Pontie (1986) dans ses recherches sur les migrations externes des Moba-Gourma du Nord-Togo. Celui-ci a découvert une émigration plus ancienne des Togolais vers la Gold Coast et le Togoland documentée par les administrateurs français sur demande de la SDN qui souhaitait déjà être régulièrement informée du sujet. Et dans un rapport publié en 1924 par l'administration coloniale française, celle-ci établissait entre trois mille et quatre mille personnes le nombre de Togolais se trouvant dans ce pays attirés presque exclusivement par les travaux de préparation des plantations de Cacao dont le Ghana est encore aujourd'hui un des principaux producteurs mondiaux. Plus tard, les restrictions législatives du pays hôte ont entraîné une migration de retour des Togolais.

Mais poussés par la recherche du mieux-être, les Togolais se trouveront un nouvel itinéraire migratoire en direction du Nigeria où les conditions de vie étaient bien meilleures. Ici également, une migration de retour forcée va être observée durant la décennie 1980 suite à une décision prise par le gouvernement nigérian d'alors le 17 janvier 1983. Près d'une centaine de milliers de Togo connaîtront cette migration de retour puisque dans ses recherches sur les expulsés du Nigeria de retour dans le Sud-Est Togo, Ekouevi Koffi (1986), s'appuyant sur les données officielles, estimait à 53 952 personnes (soit 66% des expulsés Togolais), le nombre de migrants togolais de retour dans la seule partie Est du Togo méridional à cette occasion. Si on considère que certains ont réussi à échapper au retour et que d'autres qui sont revenus ne se sont pas fait recenser, on comprend que l'émigration togolaise vers ce pays à cette période était très importante.

Mais progressivement, la migration vers le Nigeria va reprendre pour ne plus s'estomper. Mieux, les destinations se sont diversifiées. C'est ainsi qu'on assiste à une émigration professionnelle togolaise avec désormais une diversité de destinations.

⁸ Lire l'article « travailleurs migrants » sur le site <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/migrant-workers/lang--fr/index.htm>, site consulté le 20-08-2020

⁹ Locoh T., 1986, L'émigration, ses coûts et ses avantages pour le Togo méridional, in « Les migrations Togolaises, bilan et perspectives, Lomé, 389 PP.

2.3.2. Emigration professionnelle actuelle, une réalité indéniable

S'il est difficile d'avancer des statistiques sur l'émigration professionnelle togolaise, il est en revanche plus aisé de parler des profils qui l'animent ainsi que des secteurs qui les accueillent pour l'essentiel. En effet, selon l'OIT (2020)¹⁰ l'émigration professionnelle togolaise reste prédominée par des ouvriers ou ouvrières qualifié(e)s de l'artisanat, principalement de la maçonnerie, de la menuiserie, de la réparation mécanique, de la ferronnerie, de la restauration. Dans le même temps, on retrouve également des émigrants d'autres secteurs comme ceux du secteur de l'agriculture et des diplômés bien qualifiés. On peut donc conclure que les émigrants professionnels togolais relèvent des secteurs que voici :

- **Le secteur agricole** : hier comme aujourd'hui, le secteur agricole des pays voisins constitue un secteur qui attire la main d'œuvre agricole togolaise. Ce secteur attire principalement des bras valides provenant pour l'essentiel du milieu rural national vers le milieu rural d'autres pays. Il s'agit des migrations transfrontalières rurales-rurales alimentées par des Togolais à la recherche de terres cultivables ou pour servir comme main d'œuvre dans les plantations des cultures de rente (Café, cacao, coton etc.) des pays voisins (Ghana, Côte d'Ivoire, Nigeria etc.).
- **Le secteur de l'artisanat** : contrairement au secteur agricole, les Togolais qui alimentent l'émigration de l'artisanat peuvent provenir aussi bien du milieu rural que du milieu urbain. Ce sont pour la plupart des menuisiers, maçons, peintres, carreleurs, ferrailleurs, mécaniciens, etc.). Leurs destinations privilégiées restent les pays de la sous-région. Le profil migratoire du Burkina Faso par exemple le dit clairement. Publié en 2016, ce document indique que derrière les Maliens qui constituaient la plus importante communauté étrangère au Burkina Faso avec un peu plus de 30 % des étrangers, viennent les Togolais (14,5 %) et les Béninois (9 %) (OIM, Burkina Faso, 2016, p 17).
- **Le secteur des services à personnes** : il s'agit principalement du travail domestique. Ce secteur est dominé par des émigrantes qui s'occupent en intervenant comme les vendeuses en boutique ou les serveuses de bar ou restaurant dans les pays voisins (Burkina Faso, Bénin, Niger, etc.), ailleurs en Afrique (Gabon, Congo Brazzaville, etc.) ou à l'international (Liban, Arabie Saoudite, Syrie, etc.). Il s'agit dans une large majorité des victimes de traite. Leur cas, sera abordé plus loin dans ce document.
- **Le secteur de l'éducation** : l'analyse des émigrants fait également ressortir des étudiants. Les étudiants sont souvent de deux catégories. Les étudiants boursiers et les étudiants dont les formations sont pris en charge par les parents eux-mêmes. Selon l'OIT (2020), ces derniers sont les plus nombreux et issus bien évidemment de familles plutôt nanties. L'Occident et les pays du Maghreb sont les destinations privilégiées de cette émigration estudiantine même si la Côte d'Ivoire et le Sénégal (en Afrique de l'Ouest) ne sont pas à négliger en termes de destination.

L'analyse approfondie de cette émigration permet également de constater que des enseignants, des médecins etc. qui, pour leur part, constituent une main d'œuvre hautement qualifiée mais que le pays pour diverses raisons, n'arrive pas à retenir en dépit du besoin en ressources humaines de qualité dans ces domaines ; sont également dans le lot des émigrants professionnels. Pour ce qui est particulièrement du cas des médecins, des recherches ont montré que 10,1 % des médecins formés dans le pays exercent à l'étranger (Bhargava et al., 2010, cité dans OIM, 2016, p. 15). La France (79%) reste la destination privilégiée de cette catégorie d'émigrants.

L'analyse d'ensemble de l'émigration professionnelle togolaise montre qu'il s'agit d'un phénomène qui concerne une diversité de profils (médecins, artisans, domestiques, agriculteurs etc.). La pluralité de profils rend donc compte de la généralisation de ce phénomène social dans ce pays où le marché du travail local peine à absorber la main d'œuvre existante. Faute de statistiques fiables, il est difficile de quantifier ce phénomène et de déterminer son ampleur suivant les sexes. On sait néanmoins par empirie que les femmes émigrantes se retrouvent plus dans les métiers de la restauration, de service à personne et dans le commerce. Quant aux hommes, ils sont plus concernés par les métiers de l'artisanat (menuiserie, carrelage, maçonnerie etc.).

¹⁰ OIT, 2020, Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration au Togo, Genève.

Par ailleurs, la recherche montre que si les émigrants dans la sous-région sont pour la plupart peu instruits, en revanche, ceux concernés par le Maghreb et l'occident font partie de la classe des plus lettrés. Beaucoup de ceux-ci débutent leur émigration par les études avant de finir par s'y établir. Que l'on soit de la classe des lettrés ou de celle ouvriers de l'artisanat, le retour au pays est fonction des conditions de départ du pays et des liens que l'on a avec le reste de la famille. Cela est également fonction du statut au départ (marié ou célibataire), ces derniers étant plus prompts à s'établir définitivement dans leur pays d'accueil.

Enfin, le flux des émigrants professionnels togolais à destination des pays étrangers est aussi alimenté par des pratiques criminelles telles que la traite des personnes et le trafic illicite de migrants. A titre d'exemple, un rapport de l'Ambassade des Etats Unis¹¹ relève également des cas de comparution devant la justice de présumés. La tenue de ces procès confirme le fait que ces fléaux constituent une réalité dans le pays. Ainsi, selon ce rapport, la cellule de lutte contre la traite a indiqué avoir enquêté sur 60 affaires impliquant 95 suspects en 2019, contre 62 suspects en 2018. Le ministère public a déclaré avoir poursuivi 54 suspects en 2019, contre 49 en 2018. Trois trafiquants ont été déclarés coupables par les autorités judiciaires en 2019, contre huit au cours de 2018. Les tribunaux ont condamné ces trois trafiquants à des peines de prison allant de 12 mois à 10 ans.

3. Pratiques de recrutement international

Les pratiques de recrutement international peuvent être classées en deux catégories selon le degré de formalité ou d'informalité : les pratiques formelles, les pratiques non formelles et les pratiques criminelles.

3.1. Pratiques formelles

Les pratiques de recrutement formelles prennent généralement plusieurs formes selon leurs promoteurs :

3.1.1. Placement des cadres dans les missions diplomatiques et consulaires

Selon les dispositions de la Loi N° 2013-002 du 21/01/2013 portant statut général de la fonction publique togolaise et le décret n° 2015 – 120/PR du 14/12/2015 portant modalités communes d'application du statut général de la fonction publique togolaise, « L'accès aux différentes catégories et subdivisions des catégories de la fonction publique se fait par voie de concours » (article 41) et « Nul ne peut être autorisé à concourir, et être nommé fonctionnaire, s'il n'est de nationalité togolaise » (article 42). Aussi, l'admission à un poste de la fonction publique est-elle confirmée par une nomination à titre permanent dans l'administration de l'Etat.

A ce titre, l'Etat togolais, par le biais du Ministère de la Fonction publique, recrute et met à la disposition des services publics des fonctionnaires selon les compétences recherchées. C'est le cas des Hauts fonctionnaires présents dans les missions diplomatiques du Togo de par le monde. Selon les données du tableau n°1 ci-dessous, 135 fonctionnaires sont aujourd'hui employés dans les ambassades du Togo.

¹¹ <https://tg.usembassy.gov/wp-content/uploads/sites/220/TOGO-TIP-2020-FRE-FINAL-1.pdf>; site consulté le 31-08-2020

Tableau n° 2 : Répartition des effectifs des agents de l'administration publique par catégorie, par sexe et par zone d'affectation

REGIONS	CATEGORIES														ENSEMBLE
	A1		A2		A3		B		C		D		Autre catégorie		
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
Savanes	5	307	71	796			542	2920	110	316	15	25	56	307	5470
Kara	32	618	142	1224	4		781	3146	98	408	42	51	175	540	7261
Centrale	15	412	85	868		1	597	2625	108	281	41	23	93	368	5517
Plateaux	31	635	179	1379			954	4536	160	588	47	45	254	893	9701
Maritime	553	3472	1461	4109	1	1	2334	5633	549	1481	354	3046	737	2912	26643
AMBASSADES	5	28	7	20	0	0	9	39	4	8	1	5	1	8	135
Total général	641	5472	1945	8396	5	2	5217	18899	1029	3082	500	3195	1316	5028	54727

Source : Ministère de la fonction publique, 2017

Par ailleurs, en dehors des concours, le statut général de la fonction publique prévoit des dispositions en faveur du recrutement des agents contractuels. Ainsi, par dérogation, des agents non fonctionnaires peuvent être recrutés pour occuper des emplois de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions et des besoins des services le justifient. On retrouve, à ce titre, des Togolais contractuels, affectés à des « emplois correspondant à un besoin dans les représentations de l'Etat à l'étranger » (Modalités d'application du SGFP, article 126).

Au niveau national, dans le cadre de la mise en œuvre de certaines politiques publiques et de certains programmes de même qu'au bénéfice d'accords de coopération, on retrouve des Etrangers comme Experts indépendants, conseillers, assistants ou coopérants techniques.

3.1.2. Recrutement et placement des Togolais dans les Organisations internationales

Une autre pratique majeure de recrutement international concerne le recrutement et le placement de Togolais dans les Organisations internationales (OI), les organisations de partenariat, les institutions interafricaines, régionales ou sous régionales. Ces pratiques prennent généralement deux formes : recrutement sur des initiatives personnelles et des placements sur l'initiative de l'Etat.

En effet, nombre de Togolais font valoir leurs compétences dans divers organismes internationaux, dans divers pays. Pour la plupart, ils sont recrutés à la suite d'appels à candidature. On retrouve également dans cette catégorie des fonctionnaires mis à disposition, des agents de l'Etat détachés, etc.

Par ailleurs, le Togo dispose, de postes de souveraineté, au sein des organisations internationales telles que l'ONU, l'UA, l'OIF, le Conseil de l'Entente, la Banque mondiale, la BAD, la CEDEAO, l'OMC, etc. Une plateforme créée par le Ministère en charge des Affaires Etrangères, de l'Intégration Africaine et des Togolais de l'Extérieur est dédiée à cet effet à la promotion des candidatures des Togolais dans les organisations internationales. À travers ce mécanisme, soutenu par les autorités publiques, de nombreux Togolais sont recrutés dans les organismes internationaux et y font valoir leurs compétences. Il faut aussi signaler qu'une Association des fonctionnaires internationaux du Togo vient d'être créée avec pour objectif de promouvoir une meilleure représentation des cadres togolais dans les OI.

3.1.3. Recrutement à travers des accords de coopération de main d'œuvre

L'Etat togolais, à travers ses institutions dédiées, a toujours joué un rôle important dans la gestion de la migration professionnelle.

En effet, avant la libéralisation du recrutement de la main-d'œuvre, la Direction générale de la main d'œuvre a joué un rôle clé dans l'internationalisation des compétences togolaises. C'est à ce titre que, dans le cadre de certains accords de coopération, la Direction de la main d'œuvre a pu piloter des initiatives de mutualisation de compétences entre le Togo et bien d'autres pays. C'est le cas de l'accord signé à Franceville le 21 mars 1975 entre le Togo et le Gabon relatif à la libre circulation des personnes et des biens, à l'emploi et à l'établissement entre le Gouvernement de la République togolaise et celui de la

République gabonaise. Au terme de cet accord, « les emplois disponibles dans chacun des deux pays feront l'objet d'une publication permettant aux deux Gouvernements de n'acheminer sur l'un ou l'autre territoire que les travailleurs dont la candidature aura été préalablement agréée. Les ministères du travail des deux pays sont chargés de centraliser les offres et les demandes d'emploi et de les porter à la connaissance de chacune des Parties » (article 5).

En effet, peu après son indépendance dans un contexte de flambée des cours des produits pétroliers sur le marché mondial, le Gabon était devenu un pays très riche. Le pays a lancé à partir des années 1970 et en particulier en 1974 d'importants chantiers qui nécessitaient une main-d'œuvre dont lui-même ne disposait pas. Le deuxième plan du Gabon (1971-1975)¹² prévoyait en effet que le système scolaire gabonais de l'époque ne serait pas en mesure de produire, en nombre suffisant, le personnel technique dont le pays aurait besoin au cours de ce quinquennat. D'où le recours à l'immigration était devenu inévitable¹³. Le modèle de recrutement développé dès lors était pertinent à plusieurs égards. Non seulement il promeut une immigration planifiée, mais il assure les conditions d'une mobilité professionnelle protectrice des droits humains. Par un système de contrat de travail ou d'exploitation, le migrant est lié pendant un temps déterminé, au gré du pays hôte, à un secteur économique donné. L'agent recruteur prend en charge les frais occasionnés par le processus migratoire depuis le pays d'origine jusqu'au lieu de travail de l'immigré au Gabon. Par ce mécanisme formel, des centaines de Togolais, essentiellement des techniciens dans le domaine des BTP (ferrailleurs, maçons, électriciens, peintres, carreleurs, chaudronniers, etc.) ont pu migrer au Gabon et s'y sont intégrés.

Il est important de signaler que l'accord de coopération de main d'œuvre entre le Gabon et le Togo est en cours de révision. En effet, un comité interministériel a été créé en 2020 pour actualiser cet accord. Chaque institution membre du comité apporte ses contributions relatives aux questions relevant de son champ d'intervention.

Par ailleurs, à l'instar des vagues de recrutement pour le Gabon suite à l'accord de coopération de main d'œuvre entre ce Gabon et le Togo, il a été noté d'autres vagues de recrutement de Togolais notamment des enseignants vers le Nigéria et la Guinée équatoriale.

L'accord de 1975 entre dans le cadre de bonnes relations entre le Togo et le Gabon et a permis aux Togolais d'émigrer vers le Gabon : les maçons, les menuisiers, les charpentiers, les électriciens...c'était une migration légale. Le chef section de la main d'œuvre se chargeait de l'enregistrement des candidats et tous ceux qui voulaient immigrer venaient s'enregistrer. A partir de là, on sait que tel nombre de maçons ont quitté le Togo pour le Gabon et y seront employés par telle structure » (Extrait d'un entretien avec le DGE, Lomé, juillet 2020)

Ce modèle d'immigration professionnelle régulière est aujourd'hui promu par l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) créée par Décret 2008-069/PR du 21 juillet 2008.

En effet, en vue de promouvoir la régulation, la formalisation et l'accompagnement des projets de mobilité professionnelle des jeunes, l'ANPE a mis en place un service dédié à la migration professionnelle qui se charge de les sensibiliser sur les risques de l'immigration irrégulière, d'accompagner les candidats en termes de conseils, d'orientations et d'informations sur les opportunités d'emploi à l'étranger en vue de parvenir à une migration réussie et profitable à tous. Ainsi, en partenariat avec des structures basées à l'étranger (au Canada, en Allemagne par exemple), elle publie depuis 2019 des offres d'emploi et facilite le recrutement de certains candidats togolais. Actuellement, l'Agence accompagne le processus d'émigration professionnelle de Togolais vers l'Allemagne dans le secteur de la santé et vers le Canada dans le secteur de la boucherie.

3.1.4. Recrutement et affectation de travailleurs étrangers par/pour les entreprises au Togo et à l'étranger

Le secteur privé constitue un acteur clé de la mobilité professionnelle formelle. Les entreprises multinationales (EMN) sont des investisseurs transfrontaliers importants qui participent activement à la

¹² République gabonaise, II^e plan de développement économique et social, 1971-1975.

¹³ Bouet Claude. Problèmes actuels de main-d'œuvre au Gabon. Conditions d'une immigration contrôlée. In: Cahiers d'outre-mer. N° 124 - 31^e année, Octobre-décembre 1978. pp. 375-39

circulation transnationale des ressources humaines. Dans le contexte togolais, une part importante des migrations professionnelles est assurée par ces entreprises du secteur privé.

En effet, le Togo est un important hub financier régional abritant le siège d'un grand nombre d'institutions dans les domaines des finances (BOAD, BIDC, Groupe Ecobank, Groupe CORIS Bank, Groupe Orabank, Groupe Banque Atlantique, etc.), des télécommunications (Atlantique Télécom, NOKIA, etc.), de l'économie maritime (BOLLORE/LOGISTICS, Lomé Container Terminal, etc.). A cet effet, on observe des pratiques d'affectation ou de mobilité professionnelle des personnels desdites institutions multinationales dans leurs différentes filiales ici et là. « *Les multinationales que je recrute des étrangers pour venir travailler au Togo et ensuite à leur départ elles recrutent des togolais pour aller travailler avec elles ailleurs* » (ITLS, Lomé).

Par ailleurs les recrutements d'étrangers pour le Togo concernent particulièrement le recrutement de techniciens ayant des compétences pointues non disponibles sur le marché national.

En 2017, la GIZ a commandité une étude sur les besoins du marché du travail et de la formation au Togo. La mission conduite par Hannah Boegemann a touché une quinzaine de membres de l'Association des grandes entreprises du Togo (AGET) dont huit (08) du secteur tertiaire, six (06) du secteur industriel et une (01) des BTP. Les résultats de l'étude ont montré que les profils les plus demandés sont liés à des compétences techniques très spécifiques telles que les conducteurs d'engins lourds (18,5 %), les techniciens itinérants (14,8 %), les topographes (9,3 %), les électromécaniciens, les carrossiers et les techniciens en automatisme (5,6 %). L'ensemble de ces métiers représentent plus de 74 % de la demande exprimée en 2017 par les entreprises de l'AGET. Parmi ces métiers, les employeurs en ont mentionné cinq qui font face à une pénurie de compétence locales et nécessitent le recours à une expertise extérieure. Il s'agit : (i) des responsables de maintenance ; (ii) des techniciens en automatisme ; (iii) des ingénieurs de carrières (mines) ; (iv) des chefs de réception et (v) des électriciens.

Tableau n° 3 : Métiers recherchés par les grandes entreprises en 2017

Métiers	Besoin / personnes	%	Niveau de diplôme requis	Y a-t-il de bons candidats au Togo ?
Responsable de maintenance	1	1,9	BAC+5	Non
Technicien d'installation	2	3,7	BAC+5	Oui
Technicien en automatisme	3	5,6	BAC+5	Non
Ingénieur carrières	1	1,9	BAC+5	Non
Inspecteur après-vente	1	1,9	BAC+3	Oui
Chef de réception	1	1,9	BAC+3	Non
Technicien itinérant	8	14,8	BAC+3	Oui
Topographe	5	9,3	BAC+3	-
Ingénieur système	2	3,7	BTS/ Diplôme d'Ingénieur	Oui
Ingénieur réseau	2	3,7	BTS/ Diplôme d'ingénieur	Oui, mais difficilement
Carrossier	3	5,6	BTS	Oui
Electromécanicien	3	5,6	BTS	Oui, mais difficilement
Mécanicien	1	1,9	BT	Oui
Électricien	3	5,6	BT	Non
Conducteur d'engins lourds	10	18,5	BAC	-
Valet/femme de chambre	4	7,4	CFA/CAP	Oui
Cuisinier	4	7,4	CFA/CAP	Oui
Total	54	100		

Source : enquête auprès des membres de l'AGET, Hannah Boegemann, Lomé, 2017

Bien que la demande en compétences ne soit pas abondante, l'offre existante n'arrive pas à la couvrir selon l'avis des administrateurs des grandes entreprises ayant fait l'objet de l'enquête. D'où le recours à la main d'œuvre étrangère pour combler le déficit de compétences locales.

Ces recrutements au Togo sont obligatoirement soumis à la formalité d'autorisation d'embauchage (conformité à la législation : articles 46 et 47 du code du travail), même si celle-ci n'est pas toujours respectée.

Tableau n° 4 : Etrangers déclarés à la DGTLS en provenance de la zone UEMOA en 2018

Nationalités	Effectif selon sexe		Total	Qualifications	Secteurs d'emploi
	Masculin	Féminin			
Ivoiriens Burkinabés Bénois Sénégalais Nigériens Maliens	38	18	56	Essentiellement Techniciens (cadres et agents de maîtrise) Responsables (DG, directeurs services techniques)	Banque ; Télécommunication (agents techniques) Commerce.

Source : DGTLS, 2018

Tableau n° 5 : Etrangers déclarés à la DGTLS en provenance de la zone CEDEAO hormis les pays de l'UEMOA en 2018

Nationalités	Effectif par sexe		Total	Qualifications	Domaines
	Masculin	Féminin			
Nigériens Ghanéens Libériens	20	00	20	Techniciens (cadres et agents de maîtrise)	Télécommunication Commerce Transport maritime

Tableau n° 6 : Etrangers déclarés à la DGTLS en provenance de l'Afrique (hors CEDEAO et UEMOA) en 2018

Nationalités	Effectif par sexe		Total	Qualités	Domaines
	Masculin	Féminin			
Madagascar Cameroun Maroc Iles Maurice Egypte	08	02	10	Techniciens (cadres et agents de maîtrise)	Télécommunication Commerce Transport maritime

Tableau n° 7 : Etrangers déclarés à la DGTLS en provenance de l'Europe en 2018

Ressortissants	Effectif par sexe		Total	Qualités	Domaines
	Masculin	Féminin			
Français Belges Allemands Turcs	29	03	32	Essentiellement Des techniciens	Domaines variés

Tableau n° 8 : Etrangers déclarés à la DGTLS en provenance de l'Asie en 2018

Ressortissants	Effectif par sexe		Total	Qualités	Domaines
	Masculin	Féminin			
Libanais				Essentiellement des techniciens	
Coréens	04	00	04		
Indiens/Pakistanaïes					



Figure 6 : Travailleurs étrangers déclarés à la DGTLS en 2019

Source : conçue à partir des données de la DGTLS

Dans l'ensemble, on remarque que les Etrangers travaillant légalement au Togo, sont d'origines diverses, mais viennent majoritairement de l'Afrique de l'Ouest. Ces données confirment celles des tendances migratoires nationales (Segniabeto et Kossi, 2016).

Cette mobilité professionnelle à destination du Togo est facilitée par deux phénomènes : la politique des grands travaux lancée depuis quelques années par l'Etat togolais et l'attractivité de la zone franche industrielle d'exportation.

En effet, depuis quelques années, le Togo s'est engagé dans un ambitieux programme d'infrastructures qui voit affluer de nombreuses entreprises, surtout dans le domaine des Bâtiments et travaux publics (BTP). Certes, on note quelques entreprises locales (CECO BTP¹⁴, qui décrochent des parts de marché sur le territoire national mais la plupart des entreprises sont multinationales provenant de l'espace sous-régional (EBOMAF, COLAS, etc.) ou régional.

La plupart de ces entreprises étrangères se déplacent avec du personnel expatrié venant du pays d'implantation du siège de l'entreprise ou en provenance de pays où l'entreprise exécute un marché initial.

Pour ce qui est de la zone franche industrielle d'exportation, elle utilise une importante main-d'œuvre étrangère comme l'indique le tableau ci-dessous.

¹⁴ Actuellement, CECO BTP connaît des difficultés et n'est plus très active comme par le passé dans le pays.

Tableau n° 9 : Répartition des emplois créés dans la zone franche par secteur d'activité

Secteurs	Nombre d'emplois nationaux	Nombre d'emplois expatriés
Habillement et textile	2 999	26
Plastique	2 391	104
Agro-industrie	909	29
Cosmétique	781	19
Bois et construction	590	75
Services	508	27
Pêche	400	7
Métallique et mécanique	287	9
Médical et pharmaceutique	87	23
Emballage	65	14
Imprimerie	41	3
Art et décoration	17	1
Chimique	12	-
Total	9 084	337

Source: Direction des Services Techniques et Economiques de la SAZOF

Le mode opératoire de ces recrutements à destination des entreprises au Togo ou à l'étranger est multiforme : recrutement réalisé par les services de Ressources humaines des entreprises y compris à travers le débauchage, recrutements réalisés par des agences et bureaux publics et privés.

Recrutement direct par des services de ressources humaines

La littérature existante et les entretiens avec les acteurs clés ont montré que les Grandes organisations et entreprises formelles qui disposent de services dédiés à la Gestion des ressources humaines procèdent au recrutement direct du personnel dont elles ont besoin. A cet effet, elles procèdent par appel à candidature publié sur leurs sites et des plateformes dédiées. La pratique du débauchage est très courante comme l'indique un chef service à l'ANPE : *« Lorsqu'il s'agit de profils rares, généralement les entreprises procèdent par débauchage, c'est-à-dire qu'elles vont trouver les profils dans une entreprise du secteur qui est proche. Mais pour les Togolais de la Diaspora, ce qui fait que le débauchage n'aboutit pas souvent c'est leur exigence. Ils ont quelques fois des prétentions salariales supérieures à celles des Togolais installés sur place »*. (Chef service aux entreprises, ANPE, Lomé)

Recrutement par les agences de recrutement

Deux types d'agences formelles assurent les services de recrutement et de placement de la main-d'œuvre au Togo : l'agence publique (ANPE) et les structures privées.

L'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) a été créée en 2006. Elle a pour mission d'orienter et d'accompagner les demandeurs d'emploi pour faciliter leur insertion dans le marché du travail. En plus de l'intermédiation, l'ANPE assure des services non financiers aux jeunes porteurs d'initiatives entrepreneuriales et propose des programmes de reconversion pour faciliter l'insertion des jeunes frappés par le chômage de longue durée. Elle offre des services de proximité aux jeunes, y compris en zones rurales, dans toutes les régions du pays à travers ses antennes locales. Elle dispose d'une unité en charge de la mobilité professionnelle qui joue un rôle essentiel dans l'encadrement de la mobilité professionnelle régulière. Ses points de services offrent un accompagnement (informations, orientations, sensibilisation, etc.) aux candidats à la migration professionnelle. Elle est au cœur de la promotion des accords de coopération sur la mobilité professionnelle.

Quant aux agences privées, elles sont des acteurs majeurs en termes d'aide à la recherche active d'emploi et d'insertion professionnelle, de recrutement et de sélections de demandeurs d'emploi, de mise à disposition de travailleurs intérimaires et du placement. En effet, depuis le début des années 2000, on a assisté à l'émergence dans le secteur privé, d'agences de recrutement. Ces agences sont habituellement des entreprises privées qui sont à la recherche de personnes pour pourvoir à des offres d'emplois. Elles reçoivent des demandes d'emploi de la part des individus et des offres d'emploi en provenance des entreprises privées ou d'autres institutions. Elles n'embauchent pas de personnel pour elles-mêmes, elles recherchent du personnel destiné à d'autres entreprises selon le profil exprimé. Ces bureaux enregistrent les demandes et les offres d'emploi et produisent donc des statistiques sur le marché du travail.

Certaines agences de placement privées cumulent leurs prestations avec celles d'entreprises de travail temporaires, embauchant des travailleurs dont ils sont employeurs qu'ils mettent à la disposition d'entreprises utilisatrices. Ainsi, après avoir obtenu l'agrément du ministère en charge du travail, ils s'en servent abusivement pour mettre des travailleurs à disposition d'entreprises à l'extérieur du pays. Généralement, les travailleurs mis à disposition ne sont pas traités dans les mêmes conditions que leurs collègues qui relèvent directement de l'entreprise utilisatrice. Des écarts considérables existent, notamment en matière salariale.

3.1.5. Quelques étude de cas

3.1.5.1. Agence I : Placement de personnel dans les services d'assistance à la personne à domicile

L'Agence I est dans l'Assistance à la personne à domicile. C'est une branche de formation qui permet d'intervenir, auprès des personnes âgées à domicile, auprès des enfants, dans les orphelinats. Dans le cadre des migrations, aller ou retour, les étudiants de l'Agence vont essentiellement en Allemagne et au Canada, et en retour également, des volontaires arrivent de ces pays pour apporter leur aide à l'Agence ou travailler dans des maisons indiquées, à cet effet.

Il existe deux branches de formations au sein de l'Agence I : le BT et le BEP.

Le BT est une formation en Assistance à la personne à domicile, les étudiants font trois ans de formation, et, par la suite des cours d'Allemand. Après les cours d'Allemand, ils passent un examen à l'institut Goethe. Ils sont tenus d'avoir le niveau A2 ou B1. Il y a les niveaux A1, A2 et B1 pour aller travailler en tant que « Au pair ». En tant qu'Au pair, les jeunes togolais partent pour aller aider dans les maisons de retraite en Allemagne. Les dossiers sont envoyés en Allemagne sur un site. Le site valide lorsqu'ils trouvent une maison de travail pour les postulants. Ils renvoient tous les dossiers à l'Agence I. Dès que cette dernière reçoit le dossier, elle se présente à l'ambassade avec les intéressés pour le visa. Il s'agit d'un processus tout à fait formalisé, en accord avec l'Ambassade. Avant le départ, l'ambassade s'assure que les bénéficiaires aient des formations.

En outre, toute autre personne désireuse d'effectuer le voyage sur l'Allemagne peut bénéficier d'un recyclage de trois mois au sein de l'Agence I avant son départ.

A part le programme « Au pair », l'Agence I dispose d'un programme de volontariat en Allemagne. Pour en bénéficier, il faut que le / la candidat(e) ait plus de 26 ans et obtienne le niveau B1 en allemand. Dès que les étudiants passent l'étape de certification de la langue allemande avec le niveau B1, l'Agence I envoie leurs dossiers. Ces migrants partent travailler comme des volontaires notamment dans les domaines relatifs à la santé : maisons de retraite, hôpitaux etc...et dans ces maisons de retraite, ils interviennent comme informaticiens, garde malade... Mais ils passent par l'ONG pour une petite formation de trois mois afin de comprendre l'environnement médical. L'Agence I dispose d'un contact franc avec l'Ambassade. Elle garde le contact avec les migrants en Allemagne pour savoir si tout se passe bien là-bas, s'ils ont été bien intégrés. Elle assure le suivi sur le terrain.

Le BEP quant à lui est un diplôme obtenu après 1800 heures de cours et qui est un examen validé par l'Etat. L'Agence I assure la formation et aide l'Etat à organiser l'examen. Avec le diplôme d'Etat de Brevet d'Etude Professionnel d'Assistance à la Personne à domicile, le candidat souscrit à l'immigration au Canada avec l'aide de l'Agence I. Ils vont sur les sites, remplissent toutes les formalités et si ça passe bien, les candidats obtiennent la nationalité canadienne.

L'Agence I aide donc les gens à consulter les sites, à remplir toutes les formalités et à envoyer leurs dossiers, à leur envoyer tous les papiers pour le visa dès qu'ils sont sélectionnés et à les accompagner jusqu'à leur départ.

Comme résultats, les programmes de l'Agence I ont permis à plusieurs personnes d'aller en Allemagne et au Canada et à y travailler. Au niveau du BT, sur 3 ans, une cinquantaine de personnes sont parties en Allemagne. Et pour le BEP, sur 5 ans, environ 100 à 150 personnes.

Selon le responsable de l'Agence 1 reçu en interview pour les fins de cette étude, les limites à l'immigration réussie sont « les difficultés d'aboutissement des négociations avec d'autres ambassades dont les pays ont d'énormes besoins en la matière. » Il ajoute qu'une autre faiblesse, c'est le pouvoir financier de ce système. Il déclare ceci à cet effet : « Nous avons eu des cas où les gens n'ont pas pu partir parce qu'ils n'avaient pas les moyens pour acheter les billets d'avion. Ils ont fait les formalités, ils ont eu le visa mais ils ont trainé ici à Lomé jusqu'à ce que le visa s'expire parce qu'ils n'avaient personne pour les aider. » Il conviendrait selon lui, que les compétences et les connaissances dont dispose le Togo s'asseyent ensemble pour bien coordonner les choses, car ce serait beaucoup plus un problème de coordination.

3.1.5.2. Agence 2 : Accompagnement des candidats à la mobilité vers le Canada

L'Agence 2 est une structure qui travaille pour l'immigration légale au Canada. Les profils concernés par leurs services sont diverses : il y a des étudiants et des travailleurs, et le travail se fait suivant l'âge, les domaines et le niveau d'étude, le nombre d'année d'expérience de travail, le statut matrimonial. Le nombre d'enfants entre aussi en ligne de compte suivant les profils. L'institution utilise une grille d'évaluation afin de déterminer selon les scores obtenus par le candidat s'il est qualifiable ou non pour programme de demande de main d'œuvre du Canada.

Deux principaux programmes sont mis à la disposition du public togolais : le programme du Québec et le programme entrée express du Canada fédéral. Chaque programme a ses critères et les dossiers reçus sont étudiés suivant ces critères. Si un candidat est qualifiable pour l'un ou l'autre des deux programmes, Canada en direct lui fait part des dépenses à effectuer du début jusqu'à la fin. Une fois qu'ils ont le visa et qu'ils partent, il y a un service d'accompagnement sur place au Canada qui les forme sur les réalités socioéconomiques du Québec et du Canada, qui les oriente, et qui les soutient pour la rédaction des CV, la recherche d'emploi et pour leur intégration. L'institution ne gère pas les contrats de travail.

Selon le premier responsable de cette structure, « l'Etat togolais n'a rien. C'est le Canada qui dresse les dispositions légales, les critères, la grille de sélection, tout et c'est ce que nous respectons. On a un permis d'exercice et je suis reconnu. Vous pouvez même chercher partout, je suis le seul au Togo qui est reconnu pour ce travail. » (Communication personnelle, Août 2020). Il précise ensuite que de nos jours, les domaines privilégiés, où le Canada recherche de la main d'œuvre, sont la boucherie, l'Assistance à la personne à domicile, la mécanique Automobile ou agricole, la technique d'élevage et que les diplômés recherchés sont le BEP dans ces domaines.

Toujours selon le responsable de l'Agence 2, les difficultés auxquelles sont confrontés les migrants sont d'ordre naturel et ont trait aux difficultés d'adaptation au nouveau milieu de vie. De plus, les formations données au Togo ne sont pas adaptées aux formations recherchées au Canada, du moins pour les dossiers qui sont traités au niveau de l'Agence 2. Le responsable invite dès lors les autorités togolaises à promouvoir les domaines dans lesquels on peut valoriser certains jeunes et les aider les jeunes à se prendre en charge. Par exemple, les techniques d'élevage, les techniques agricoles.

3.1.5.3. Focus sur l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII)

La Représentation de l'OFII au Mali intervient au Togo en partenariat avec l'ANPE et le cabinet BCGO (un prestataire local) à travers 3 types d'aide: la réinsertion sociale (1); la réinsertion par l'emploi salarié (2) et la réinsertion par la création d'entreprises (3)

1- L'Aide à la réinsertion sociale

Elle comprend un accompagnement social des bénéficiaires sur la base d'un bilan social et familial; incluant:

- des aides au logement (prise en charge d'une partie du loyer, achat de mobilier de première nécessité, achat d'électro-ménager) ;
- la prise en charge de frais de santé (premiers soins médicaux) ;
- la prise en charge des frais d'inscription et de scolarisation des enfants.

NB: Cette aide est dans la limite d'un montant maximum de **400 € soit environ 262 000 FCFA par adulte et 300 € soit environ 196 500 FCFA par enfant mineur à charge du bénéficiaire.**

2- L'aide à la réinsertion par l'emploi

L'OFII travaille avec différents partenaires privés et institutionnels avec pour objectifs de favoriser le retour des compétences au Togo en accompagnant les togolais de retour au Togo dans:

- ✓ leur recherche d'emploi (rédaction de cv, lettre de motivation, mise en lien avec une entreprise, aide à la préparation d'un entretien de recrutement)
- ✓ leur insertion professionnelle: financement d'un complément de formation si besoin y est, en relation avec le poste occupé dans l'entreprise à hauteur de **1000 € soit environ 655 000 FCFA au maximum** ; Cofinancement du salaire du bénéficiaire durant la première année de travail à la hauteur de **50% du salaire brut** (hors charges patronales)
- ✓ **NB:** Cet appui financier est d'une valeur de **4000 € soit environ 2 620 000 FCFA**, toute formation complémentaire incluse et a pour objectif de rendre le recrutement plus attractif

3- L'aide à la réinsertion par la création d'entreprise

L'OFII aide les porteurs de projet de création d'entreprise à travers:

- ✓ un accompagnement technique à la création d'entreprise (étude de faisabilité, plan d'affaires),
- ✓ l'attribution d'une subvention pour aider à lancer l'entreprise, et une prestation d'accompagnement technique et de suivi sur un an.

NB: Cette aide est d'un montant de **7000 € au plus soit 4 591 650 FCFA** en moyenne incluse toute formation complémentaire qualifiante à hauteur de **1000 € soit 655 000 FCFA**.

Pour bénéficier de ces aides, les candidats doivent :

- Se présenter dans un des bureaux de l'OFII en France dans les trois mois qui précèdent l'expiration de leur titre de séjour, faire part de leurs idées de projets professionnels et une fois le projet validé, la demande est transmise à l'OFII au Mali pour mettre en œuvre le dispositif d'accompagnement une fois de retour au Togo.

NB: Sont exclus du programme les ressortissants togolais :

- ayant acquis la nationalité française, ou étant en cours de procédure en vue de son acquisition,
- âgés de plus de 65 ans,
- ayant déjà bénéficié d'une aide à la réinsertion de l'OFII.

3.2. Pratiques informelles

En dehors des pratiques formelles de recrutement, il existe des pratiques informelles. Celles-ci sont les plus courantes et relèvent de l'action des réseaux informels (parfois criminels), des circuits familiaux, des réseaux relationnels/sociaux et des initiatives personnelles de candidats à l'immigration.

3.2.1. Le recrutement par des canaux familiaux et sociaux

La plupart des projets de mobilité professionnelle sont avant tout des projets familiaux. Ainsi, de nombreux Togolais sont recrutés de leur pays vers l'extérieur et de l'étranger vers le Togo, par le biais de canaux familiaux, de façon informelle et sans contrat écrit pour des entreprises formelles et informelles aussi bien.

En effet, la littérature existante et les entretiens avec les acteurs de la migration ainsi que des candidats indiquent que les projets migratoires sont généralement soutenus par des réseaux familiaux et communautaires. Ce qui prévaut c'est une logique circulaire de solidarité mécanique dans laquelle un parent installé dans un pays donné « recrute » et fait venir d'autres membres de la famille qui, à leur tour, font venir d'autres et ainsi de suite. Le mouvement se perpétue ainsi à l'infini.

Même dans le cas de la traite, le recrutement s'appuie toujours sur des réseaux familiaux ou de connaissances comme l'explique une personne-ressource : « *Ce sont généralement des personnes proches des victimes qui se chargent de les recruter et de les placer. Ça peut être des oncles, ça peut être des amis de la famille, ça peut même être une personne de la famille même qui est partie, qui s'est fait un business là-bas et qui a été chargé de venir chercher des personnes ici, pour les faire voyager pour aller faire le business là-bas. Il y a aussi des gens qui usent de leur autorité au sein de la communauté pour faire partir des gens dans d'autres pays. Je suis par exemple à un poste donné dans un pays, je n'ai pas de papiers qui me permettent de faire certaines*

activités légalement et j'use de ça pour faire partir des gens » (Responsable organisation de la société civile, Lomé).

Il existe aujourd'hui une forte colonie togolaise dans des pays tels que le Nigéria, le Ghana, la Côte d'Ivoire, le Gabon, le Bénin, le Mali, le Niger, le Burkina Faso, etc. comme l'indique la figure ci-dessous.

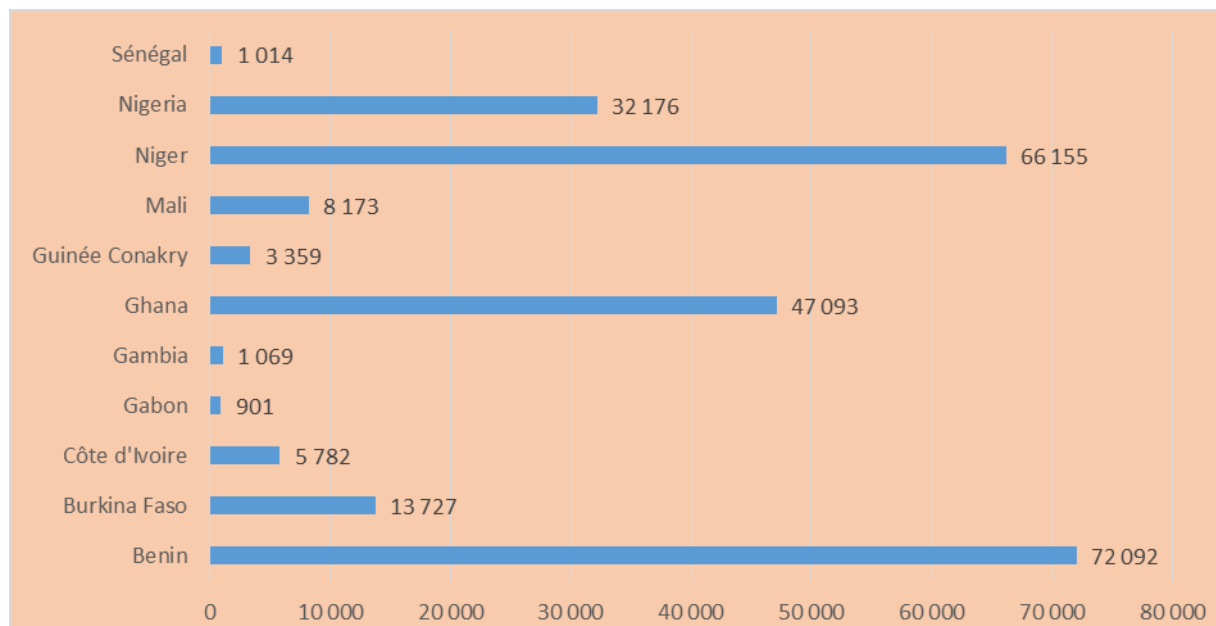


Figure 7 : Principaux pays de destination des émigrés togolais en 2019

Source : élaboré à partir des données de l'UNDESA /DAES 2019

Principalement, ces Togolais de l'extérieur, en majorité installés dans les pays de la CEDEAO, travaillent dans le domaine des métiers (comme maçons, menuisiers, peintres, mécaniciens, soudeurs, ferrailleurs, électriciens, etc.) de l'enseignement et le secteur tertiaire informel (le commerce et les services). Le mode opératoire pour le recrutement est généralement basé sur des relations familiales, amicales ou sociales comme en témoignent les propos d'un migrant de retour : « *Moi j'ai eu une formation en électricité-bâtiment. Quand j'ai fini ma formation j'avais du mal à trouver du travail. Heureusement, j'ai un oncle qui est aussi au Gabon qui a créé une société d'électricité. Il m'a demandé alors de le rejoindre pour travailler dans son entreprise. Nous avons fait alors les formalités et je suis parti. J'ai travaillé là-bas d'abord avec lui et ensuite dans une grande entreprise qui par la suite m'a affecté au Togo dans une de ses filiales* ». (Un migrant de retour, Lomé).

De même sur le territoire togolais, le domaine par excellence où interviennent les investisseurs étrangers reste le secteur informel. De nombreuses entreprises individuelles créées par des étrangers réalisent des activités commerciales basées sur l'importation de produits en provenance de Chine, d'Europe ou des pays de la CEDEAO. Les communautés étrangères les plus en vue dans ce domaine d'activité au Togo sont les Nigériens, les Nigérians, les Maliens. Les premiers occupent près de 60 % du Grand-Marché principal de Lomé à Adawoulato et les seconds occupent à plus de 80 % le second grand marché de Lomé situé à Hedzranawoe. Les produits commercialisés vont des denrées alimentaires aux produits de luxe en passant, par exemple, par les produits vestimentaires, les cosmétiques, les matériaux de construction » (OIM, 2016, p. 81). Pour faire fonctionner ces entreprises, les propriétaires « importent » généralement la main-d'œuvre de leurs pays, à travers des canaux familiaux.

Le mode opératoire du recrutement pour ces entreprises étrangères est simple : un parent ouvre une entreprise au Togo et fait venir des membres de sa famille pour y travailler avec lui comme l'explique le Président du Haut conseil des Nigériens : « *La plupart des gens qui viennent, c'est des frères. Tu es là, ton frère apprend que tu as une boutique, il vient chez toi, tu le loges chez toi et il vend avec toi. Donc, il n'y a pas de contrat. La plupart aussi ne sont pas des salariés. Tu travailles en famille, on ne te paie pas à la fin du mois. Au*

moment opportun, si la personne même décide de partir, de créer sa propre entreprise, il le dit au patron qui lui fait ce qui convient. Il peut te donner 1 million pour que tu commences toi aussi ton entreprise. Parfois même, c'est lui-même qui dit : toi aussi tu dois fonder une famille. Il faut que tu crées ta propre entreprise. Il lui trouve quelque chose et lui aussi va commencer. Et il va recruter encore ou bien un nouveau va venir. Et cela se perpétue ainsi ».

Ces propos corroborent ceux du Président du Haut conseil des Burkinabè : « Non, on ne parle pas de contrat ici. Parce qu'il faut savoir que nous sommes dans des sociétés où on travaille en famille, chacun a ses responsabilités. Entre temps, on trouve que tu dois aller de l'autre côté, tu fais tes bagages et tu y vas. Puisque depuis là-bas, tu n'avais pas un contrat. Tu travaillais, tu te battais auprès de quelqu'un pour grandir. C'est dans cette façon de grandir que tu continues à le faire. Il n'y a pas une question de contrat. Ce n'est pas seulement au Burkina, mais partout dans la sous-région, nos opérateurs économiques sont restés dans l'informel ».

En somme le gros des recrutements se fait de façon informelle comme le souligne un responsable à l'ANPE : « le recrutement informel c'est ce qui est plus courant. Seules les grandes entreprises, bien structurées ont recours à des cabinets de recrutement. Généralement les petites entreprises recrutent dans l'informel puisque si elles voient un cabinet privé, les services vont être facturés. Elles savent aussi que si elles font appel à l'ANPE dont les services sont gratuits, elle va leur imposer le respect de la législation, or les PME en ont peur. L'ANPE ne peut pas conduire un processus de recrutement et proposer au candidat un salaire en bas du SMIG. Donc voilà, quand les entreprises savent qu'elles ne sont pas prêtes à respecter les dispositions légales, elles recrutent dans l'informel ».

3.2.2. Le recrutement international par des canaux déguisés

Au Togo, le recrutement international est soumis à des prescriptions légales qui visent, entre autres, à privilégier, autant que faire se peut, les compétences locales. A cet effet, le code du travail dispose que « Le recrutement au Togo et hors du Togo d'un travailleur de nationalité étrangère doit être précédé d'une autorisation d'embauchage et faire l'objet d'un contrat de travail conclu par écrit et visé par le directeur général du travail » (ARTICLE 46). De même « La demande d'autorisation d'embauchage et la demande de visa faites par lettre recommandée et avis de réception incombent à l'employeur. Le visa est valable pour une durée maximale de deux (02) ans, renouvelable une fois. Cependant, des dérogations peuvent être accordées par le ministre chargé du travail sur demande de l'employeur » (article 46). « L'objectif de cette disposition est de valoriser les compétences internes. Ce n'est que lorsqu'il n'y a pas de compétences internes qu'il faut faire appel à des étrangers.

Mais ce qui s'observe sur le terrain est que « de nombreux travailleurs étrangers obtiennent l'autorisation pour certains emplois pour lesquels au niveau national il y a des compétences. La majeure partie des travailleurs étrangers sont ceux qui ne respectent même pas la procédure c'est-à-dire, ils sont là sur le territoire, ils travaillent de façon illégale, sans avoir l'autorisation générale d'embauchage et sans avoir un visa du Directeur Général du Travail » (Un chef d'Agence de l'ANPE). Le constat est fait par un Inspecteur du travail et des lois sociales à Aného en ces termes : « On rencontre ici beaucoup de travailleurs étrangers. Nous sommes à la frontière, il y a beaucoup de Béninois qui sont dans le milieu, qui travaillent, qui n'ont même pas de contrat écrit avec la société Béninoise qui construit le Poste juxtaposé. Lors de nos visites d'inspection nous formulons des recommandations dans ce sens, mais c'est difficile à respecter, disons que c'est très difficile à faire respecter » (Un Inspecteur du travail).

En réalité, pour contourner les dispositions de la loi, certains employeurs usent de stratégies de déguisement en « recrutant de la main-d'œuvre familiale » sur des bases tronquées. Le procédé consiste à faire venir des parents, qui arrivent avec des visas touristiques, pour finir par s'implanter et travailler dans l'entreprise familiale, ou appartenant à un compatriote, au-delà des délais réglementaires et sans se soumettre à la législation nationale. Ces cas sont légion dans les entreprises de la zone franche d'exportation, dans les sociétés portuaires, dans les entreprises tenues par les asiatiques (Libanais, chinois, indiens, etc.). Ainsi, le recrutement prend plus souvent le canal des rapports sentimentaux de famille, de tribu ou d'amitié. De tels rapports sont en fait très rarement bien organisés, de sorte qu'on est parfois simplement à la limite du contrat de travail. Les inspecteurs du travail et des lois sociales rencontrés ont

souigné unanimement ces pratiques : « Les entrepreneurs asiatiques font venir les membres de leur famille ou de leur communauté pour faire tourner l'entreprise familiale. Au début, ils viennent en tant que touristes alors qu'ils exécutent le travail. Vous allez voir dans des entreprises des gens à des postes clés qui sont rien que des parents de l'entrepreneur. Il y a beaucoup d'emploi déguisés » (Extrait d'un entretien avec un responsable de la DG TLS, Lomé).

D'autres entreprises étrangères, parce qu'elles ont gagné un marché au Togo, font venir du personnel de l'extérieur, sans se conformer à la législation nationale. Un inspecteur témoigne à ce propos : « Lorsqu'ils ont un marché au niveau national, les textes enjoignent les entreprises étrangères de recruter prioritairement des compétences locales. Mais au moment de l'exécution du marché, on remarque qu'elles viennent avec les leurs qui occupent les postes les plus stratégiques. Les nationaux sont à des postes moins rémunérés avec des conditions de travail frustrantes. Nous observons surtout ces faits dans les BTP. Vous allez voir que les étrangers sont mieux payés que les togolais parce que le marché est gagné par une entreprise de leur pays. Nous avons eu des cas dans les télécom avec l'installation de la fibre optique, etc. Nous savons aussi qu'il y a une différence de traitement entre les Togolais et les Burkinabé dans le cadre des travaux de EBOMAF au Togo » (Un responsable de la DRTLS-Sokodé).

Enfin, il est noté que beaucoup d'étrangers sont employés dans l'illégalité, et ceci constitue une infraction à l'article 45 du code du travail. Ce manquement fait dénoter sur les lieux de travail, des écarts de traitement salarial entre les nationaux togolais et les étrangers dont les derniers, jouissent plus favorablement des bonnes conditions de travail.

3.3. Pratiques criminelles : trafic illicite de migrants et traite des personnes

Au-delà des pratiques informelles, l'étude révèle la forte prévalence des pratiques criminelles de recrutement sous la forme du trafic illicite de migrants (débouchant souvent sur la traite) et la traite des personnes. Selon l'OIM, « Les migrants travailleurs en Afrique de l'Ouest et du Centre sont de plus en plus ciblés par des agences de recrutement peu scrupuleuses, attirées par de fausses promesses d'emploi, des salaires élevés et des conditions de vie et de travail décentes. Ces migrants paient souvent des frais de placement excessifs pour accéder aux emplois promis, pour lesquels de nombreux cas, aucun travail ne les attend à destination ou les offres existantes sont complètement différentes des postes promis au départ. Cela entraînant la plupart des migrants dans des situations d'extrême vulnérabilité ¹⁵ » (OIM, 2019, p. 1).

En effet, dans l'impossibilité d'accéder à des circuits de mobilité professionnelle sûrs et légaux, de nombreux candidats sont obligés d'emprunter des itinéraires « irréguliers » qui ne procurent aucune protection et tombent généralement dans la traite. Ainsi, en plus des entrepreneurs individuels motivés par l'appât du gain, divers réseaux criminels transnationaux ont vu le jour, ou se sont adaptés pour répondre à cette demande de main-d'œuvre dans les secteurs économiques tels que l'agriculture, la pêche, les mines et la construction ainsi que des services tels que le travail domestique, les soins de santé, le nettoyage, les restaurants et les hôtels, ainsi que le commerce de détail sont des moteurs importants du trafic et de la traite.

De fait, les questions de traite et de trafic ne sont pas nouvelles au Togo le pays. En effet, à travers un communiqué conjoint daté du 21 juillet 2015, le Ministère des Affaires Etrangères, de la Coopération et de l'Intégration Africaine (MAECIA) et le Ministère de la Sécurité et de la Protection Civile (MSPC) tiraient la sonnette d'alarme. Le communiqué déplorait des cas de décès de jeunes filles togolaises travaillant comme domestiques au Liban. Ici, l'accent est mis sur les conditions de vie et de travail inhumaines de ces filles et qui conduisent à leur décès. La survenue de ces cas de décès informe finalement sur l'existence d'une filière d'émigration de Togolaises, une émigration alimentée par des « "agences de placement", à la tête desquels se trouveraient des Libanais et des Togolais. La même situation prévaut dans d'autres pays comme l'Arabie Saoudite, le Qatar, le Koweït, etc. » (Togo Presse n°9581 du 21/07/15).

¹⁵ OIM, migration de travail et développement humain en Afrique de l'Ouest et du Centre, avril 2019, p.1

Aussi bien les personnes victimes de traite que les migrants objet de trafic sont généralement originaires des zones pauvres des préfectures comme Vo, Bas-Mono, Est-Mono, Sotouboua, Tchamba, Tchaoudjo, Kéran, Doufegou, Bassar etc. Selon Vision Solidaire (2017), il n'existe pas au Togo des agences de recrutement pour le placement des travailleuses concernées par le trafic et la traite. Les seules agences privées faisant du placement de travailleurs togolais et reconnues légalement, œuvrent à l'échelle nationale (comme l'Agence Welcome et l'Agence Lucrétif). L'Agence Nationale Pour l'Emploi, qui est le service public de placement au Togo, est en train de mettre progressivement en place une offre de service à l'international pour la population. En ce qui concerne les migrantes victimes de la traite et/ou objet de trafic, les agences de leur placement sont pour la plupart situées dans les pays de destination et travaillent avec des recruteurs (parfois des anciennes victimes) qui opèrent en toute clandestinité au Togo, bien que l'on retrouve aussi parfois des annonces sur Internet ou via les réseaux sociaux (Whatsapp, Facebook...). Si les migrations vers les pays d'Afrique Centrale se font à bord des embarcations de fortune (et parfois par voie terrestre), celles en direction des pays du Golfe se font par les airs. Les agences se chargent des formalités de voyage et du billet d'avion.

Dans les pays de destination, plusieurs témoignages mentionnent l'exploitation au travail, particulièrement en ce qui concerne le travail domestique. Dans les pays du Golfe où prévaut le "Kafalah" (droit coutumier des employeurs sur la domestique, souvent au détriment du droit du travail), la domestique est simplement chosifiée. L'employeur (le Kafil) a autorité totale sur l'employée qui lui doit les coûts de son voyage. Les employées ne peuvent changer d'employeur sans l'aval du Kafil. Toute interruption unilatérale du contrat constitue un délit et passible de jugement et d'emprisonnement.

Dans les pays du Golfe, les victimes togolaises de traite à des fins d'exploitation domestique font le ménage, la vaisselle, la lessive, la garde des enfants quotidiennement etc. ; elles peuvent servir dans deux ou trois maisons ou entreprises à la fois pour un seul salaire. Elles ne disposent pas de chambre et dorment à la cuisine ou dans les magasins. Premières à se lever vers 4h, elles sont les dernières à se coucher après 23h¹⁶.

Les salaires oscillent entre 150 et 350 dollars US. Les trois premiers mois de salaire sont versés à l'agence de placement qui a opéré le recrutement en plus des 3000 à 7000 dollars US que lui aurait déjà remis la famille d'accueil pour les formalités de voyage du travailleur migrant. L'employeur peut en outre changer le contenu du contrat de travail à sa guise une fois que le travailleur migrant arrive chez lui. Souvent, aucun contrat formel n'est signé par les deux parties. Les employeurs mécontents de leurs employés peuvent les ramener à l'agence de placement pour les changer avec d'autres ou bien les sous-traiter à d'autres ménages (Vision Solidaire, 2017 : 21).

Pour ce qui est de l'Afrique centrale, les Togolais victimes de traite se retrouvent dans les principales agglomérations urbaines du pays (Libreville, Port-Gentil, Franceville). Ils sont exploités dans deux principaux domaines d'activités : l'emploi domestique ou le commerce, voire l'un et l'autre comme ces filles cumulant les deux formes d'activités pour leurs employeurs, des proches familiaux.

Contrairement aux togolaises employées dans les pays du Golfe, on peut retrouver ici de jeunes garçons victimes de traite. Les jeunes filles effectuent les multiples tâches ménagères quotidiennes (vaisselle, lessive, préparation de repas, veille et entretien des enfants en bas âge), en échange du gîte et du couvert, car ce qui devrait leur tenir lieu de salaire est en fait directement perçu par leur tuteur-exploitant ou leurs parents. Celles qui interviennent dans les activités commerciales exercent soit à poste fixe au domicile de leur tuteur ou dans les marchés, soit en itinérantes. Elles vendent du poisson, des produits manufacturés (vêtements, cosmétiques, ustensiles de cuisine, produits ménagers) ou des denrées alimentaires qu'elles soient d'origine industrielle (pâtes, conserves, huile) ou non (denrées cuites, poisson frais, fruits divers). Le commerce ambulante consiste pour elles à aller au-devant du client, à son domicile ou dans les espaces publics, pour lui proposer des produits préparés (beignets, grillades), du poisson (frais ou fumé), des fruits tropicaux ou autres (banane, mangue, agrumes, pommes, raisins) et des boissons industriellement préparées ou d'origine ménagère. Peu d'informations ont filtré relativement au salaire, car ceci est directement versé à celle qui les a placées (Serge Loungou, 2011).

¹⁶ Visions Solidaires, Analyse situationnelle sur le trafic des travailleurs migrants togolais et la traite des personnes dans les pays du Moyen-Orient et d'Afrique Centrale, Lomé, mars 2017

Dans ce cadre, les pratiques de recrutement se fondent à la fois sur la tromperie, le peu de connaissance des candidats à la migration sur leur destination, l'extorsion de fonds et parfois l'instrumentalisation des croyances religieuses. Au départ, les migrantes ne reçoivent aucune information exacte sur leurs conditions de travail, leur rémunération, leur temps de travail au quotidien, leurs impôts, les modalités de paiement de leurs salaires/ rémunérations.

Le processus de recrutement des migrants que ce soit vers le Liban ou les pays du Golfe est basé sur la tromperie, le paiement de frais élevés et cela sans véritable préparation au départ. Le mode opératoire utilisé est le même que pour les départs vers l'Europe via le Niger, la Lybie et le Maroc. Ce sont des relais de trafiquants basés au Togo qui influencent les familles, en faisant miroiter la Libye comme la seule voie d'entrée possible vers Europe. Très souvent les parents vendent leurs biens ou s'endettent pour permettre à leurs enfants de partir.

Les beaux discours qu'on miroite au départ sont en contradiction avec leur vécu sur leur itinéraire migratoire. Ceci est en contradiction flagrante avec la Convention des Nations Unies de 1990 sur la protection des travailleurs migrants et leurs familles. Au sens de la Convention, ceux-ci doivent être protégés contre les conditions inhumaines de vie et de travail et les abus physiques (et sexuels) et contre l'esclavage, la servitude et le travail contraint et forcé (Art. 11). Très souvent les migrants n'ont pas une connaissance précise de l'emploi qui les attend parce que toutes les stratégies de recrutement et d'informations sont fondées sur la tromperie. Les passeurs savent que les migrants sont obsédés par le souci d'être utiles à leur famille ou de devenir une personne « respectée » et ils en profitent. Les recruteurs sont essentiellement des nationaux ce qui constitue une source de confiance a priori. Ils ne se présentent jamais sous forme d'une institution ou structure privée avec une dénomination, un siège social, un site web mais ils ont des contacts dans les pays de destination.

Pour ce qui est du cas spécifique du trafic vers la Libye qui débouche souvent sur une situation de traite une fois les migrants bloqués dans ce pays, généralement, les recrutements ne s'appuyaient sur aucun contrat écrit. Les montants versés ne sont jamais remboursés pour plusieurs raisons : l'absence de preuve, versement de l'argent à des tiers ou emprisonnement des passeurs sans que les victimes ne soient compensées.

Des entretiens avec la Direction de la Police Judiciaire, il ressort également que des réseaux de proxénétisme sont très actifs sur le territoire national. Ils recrutent des filles par des réseaux en provenance de pays de la sous-région (surtout du Nigéria et du Ghana) qu'ils exploitent dans des maisons closes. Certaines agences de travail frauduleuses recrutent des femmes togolaises et ouest-africaines pour les employer au Koweït, au Liban, à Oman, au Qatar et en Arabie Saoudite, où de riches familles les exploitent comme domestiques ou à des fins sexuelles. Il existe également des réseaux bangladais, chinois, marocains, libanais qui font venir des filles de différents pays et qu'ils exploitent dans les maisons closes au Togo. Le mode opératoire est le même : Dès que les filles arrivent, leurs documents de voyage sont confisqués. Certains réseaux exposent leurs photos sur des plateformes internet pour attirer de potentiels clients qui sont à la fois des nationaux et des expatriés ; des groupes WhatsApp jouent également le même rôle.

Témoignage d'un responsable de la société civile

Comment se fait le recrutement ? Souvent, il y a des libanais ici qui sont de connivence avec nos compatriotes qui travaillent chez les libanais. Dès lors, quand il y a le besoin, ils le signalent aux agences clandestines qui sont ici et qui exercent en toute illégalité. Ce sont des gens qui n'ont pas de bureau. Dès que la demande est formulée, les réseaux prennent la suite et le processus est enclenché. Ils sont très rapides. Même si vous n'avez pas de passeport, ils vous font établir un en toute légalité. C'est d'une manière ou d'une autre organisé. Et le départ la plupart du temps ne se fait pas à partir du Togo. Ils prennent le vol soit au Ghana, soit au Bénin. Ce qui est important et qu'il faut savoir dans cette affaire, c'est que les intéressés même n'en profitent pas trop. Ce sont les réseaux qui s'organisent, prennent de l'argent chez les employeurs qui paient le billet, eux ils prennent leur commission, et puis nos compatriotes vont là-bas pour travailler. Les trois (03) premiers salaires sont versés aux réseaux. Et à partir de là, c'est le calvaire qui commence. Dès que nos compatriotes arrivent là-bas, on leur prend tout ce qu'ils ont comme pièces d'identité, tout est confisqué. Et là-bas, il y a des bureaux de ressources humaines qui agissent en intermédiaire avec les réseaux qui sont ici. Elles sont recrutées par une seule personne, mais elles doivent travailler dans plusieurs maisons. Elles dorment vers 2h ou 3h du matin, et déjà à 5 h, elles doivent se réveiller. C'est tellement difficile. D'ailleurs, là-bas il y a un système loi appelé « Kafala » qui donne un droit de vie ou de mort sur les travailleurs, surtout les travailleurs domestiques. En plus de ça, les employées sont l'objet de traitements

inhumains et dégradants : elles préparent à manger mais ne peuvent pas manger. On leur donne du pain et certains trucs venant de leurs restaurants mais qui ne sont pas adaptés au travail qu'elles abattent. Il y a le harcèlement sexuel, le proxénétisme... Concernant le contrat, rien n'est dument signé. Ils envoient quelque chose en arabe que les candidats ne peuvent pas lire, donc ce n'est pas un contrat en bonne et due forme. On leur dit qu'elles doivent faire trois (3) ans obligatoirement. Quand elles ne font pas 3 ans et qu'elles veulent rentrer, elles n'ont droit à rien. Je me rappelle, une dame est rentrée, dans une tenue... le jour-là, je l'ai directement amené à Radio victoire pour qu'on voit sa situation. Ce qu'elle a porté pour rentrer à la radio victoire, les gens ont pleuré. Elle a fait 2 ans, elle est rentrée bredouille. On ne lui a rien payé. Il y a des gens qui ont la chance, la grâce de tomber sur de bonnes maisons, où les gens craignent Dieu. Quand elles tombent dans ces maisons, elles prospèrent et cela donne des idées à d'autres. Dans la plupart des cas, celles qui n'en peuvent plus et cherchent à rentrer ne doivent leur salut qu'à leur famille qui leur envoie de l'argent du retour. On ne leur paye plus le billet, on retient le salaire... Le Mouvement Martin Luther King (MMLK) a même eu à contribuer pour que certaines compatriotes rentrent parce que les conditions de vie étaient indésirables.

Aujourd'hui, puisque les forces publiques sont de plus en plus engagées dans la lutte contre ces fléaux, les recruteurs ont changé de stratégie. Les recrutements se font plus généralement à partir des villages reculés où les populations sont peu informées et plus indigentes. « Dans les villes, les grandes villes, la capitale, ils savent qu'on a les yeux sur eux ; donc ils vont dans les fermes, au niveau de Sokodé, Kara, Bassar, des milieux où on ne les connaît pas. Ils vont tromper les parents en leur promettant qu'ils amènent leurs filles en Europe, où l'attend un travail bien rémunéré. Ici au Togo, on ne leur fait pas voir les documents de voyage. C'est une fois la frontière traversée qu'on les leur remet. Et là elles se rendent compte qu'elles ne se rendent pas en Europe, mais au Liban, au Koweït, au Qatar, en Arabie saoudite, etc. » (extrait d'un entretien avec un acteur de la société civile).

Témoignage d'un syndicaliste

Il y a souvent des proches revenus de ces pays qui en parlent autour d'eux et qui négocient avec des intermédiaires depuis le Liban ou ces pays du golfe qui font tous les documents nécessaires, paient le transport pour la domestique qui viendra travailler pour eux. Une fois arrivés à destination, on bloque leurs documents (passeport) jusqu'à la fin de leurs contrats. Pour beaucoup, elles sont victimes de violences et de maltraitements et parfois certaines en décèdent. Elles n'ont pas le droit de sortir de la maison.

Il y a aussi des cas de personnes qui partent par la mer, mais les nôtres ici au Togo ne sont pas habitués à partir par bateau parce qu'il n'y pas souvent de bateaux de passagers qui accostent ici. La plupart des bateaux qui viennent sont des bateaux de marchandises et donc ce ne sont pas des gens qui sont habitués à partir par bateaux. C'est par avion, souvent que des gens s'en vont et par la terre, le désert, on passe par les pays de l'hinterland. J'ai même un cousin qui est passé par là, est passé par l'Algérie jusqu'à finir en Italie où il est aujourd'hui. Si c'est par les airs, le risque est moindre et c'est parce qu'il a trouvé les moyens il a pu faire les papiers, et il est parti en bonne et due forme. Mais ceux qui partent par la terre, à peine ils ont généralement leur carte d'identité en poche et l'argent pour faire le taxi brousse de pays en pays jusqu'à arriver à destination. Mais, je n'ai pas connaissance de convois réguliers comme ça qui viennent ramasser les togolais. Souvent les togolais partent de leur propre volonté parce que le fils de tel est parti et qui veut donner de l'aide au fils de l'autre, à son ami, à son frère, à sa fiancée, à son fiancé, ou à son copain de partir. Et ce sont ces vagues-là qui sont le plus partis. (Extrait d'un entretien avec un responsable de la STT)

3.4. Conformité des pratiques avec la législation et protection sociale

Les pratiques effectives existantes en matière de recrutement d'étrangers pour le marché local, et de Togolais pour le marché international sont de divers ordres et leur conformité aux normes et droits humains est largement déterminée par le caractère formel ou informel du recrutement.

Le constat général est que les recrutements qui se font à travers des canaux formels, notamment les agences publiques ou privées agréées, les entreprises formelles, etc., se conforment plus ou moins mieux à la législation. L'outil principal de travail de ces services est le code du travail et la convention collective. Toutefois, il est apparu que nombre d'acteurs interrogés font rarement référence aux conventions de l'OIT qui réglementent le recrutement international.

Par contre, les recrutements réalisés par des canaux informels et en particulier des réseaux criminels sont naturellement en contradiction avec toute disposition normative et éthique. En effet, selon les dispositions

de l'article 45 du code du travail, « sauf dispositions contraires dans le pays d'accueil, le recrutement ou l'affectation d'un travailleur togolais pour l'étranger doit faire l'objet d'un contrat de travail conclu par écrit, préalablement visé par les autorités compétentes du pays d'accueil et approuvé par le directeur général du travail. Tout refus d'une autorisation d'embauchage pour l'étranger doit être motivé ». Mais, dans la pratique, rares sont ceux qui obtiennent l'autorisation d'embauche avant d'aller occuper un poste à l'étranger. D'ailleurs les canaux de départ et les motifs de voyage sont souvent dissimulés aux autorités. Dans ces conditions, ils se retrouvent dans des situations précaires, sans protection aucune en toute violation de la convention de l'OIT sur les travailleurs migrants. La protection sociale est pourtant reconnue comme un droit essentiel dont doivent bénéficier tous les êtres humains.

En effet, la protection sociale est très souvent refusée aux migrants par les législations strictes de certains pays d'accueil, et en raison de l'absence de conventions entre les pays d'origine et d'accueil. Dans la plupart des systèmes de sécurité sociale, l'égalité de traitement n'est garantie qu'aux migrants en situation régulière. Les migrants en situation irrégulière sont par conséquent privés de protection sociale, à l'exception des soins de santé de base et d'urgence dans quelques pays¹⁷. Souvent en butte à des situations dramatiques, ils doivent se battre pour satisfaire leurs besoins essentiels et assurer leur survie. La discrimination et la stigmatisation empêchent encore un peu plus les travailleurs migrants, en particulier ceux en situation irrégulière, de bénéficier des mesures prises pour faire face aux situations d'urgence, telles que celles liées à la COVID-19, notamment les mesures de protection sociale. De même, dans de nombreux pays, l'accès à la sécurité sociale est accordé à condition d'être employé et titulaire d'un contrat de travail régulier au regard du droit du travail. Cela exclut automatiquement toutes les personnes qui travaillent dans l'économie informelle, même si elles travaillent dans le pays depuis plusieurs années.

Par ailleurs, la portabilité des droits est une question cruciale pour les travailleurs migrants, aussi régulière soit leur situation dans les pays hôtes. En effet, pour bénéficier des avantages liés la retraite, il faut qu'il existe un accord entre le système de prévoyance du pays d'origine du migrant et celui du pays hôte. Or aujourd'hui par exemple, pour protéger les travailleurs migrants et permettre la portabilité des droits de sécurité sociale, le Togo n'a signé de conventions ou d'accords de paiement qu'avec quelques Etats :

- Convention de sécurité sociale entre la France et le Togo signée le 7 décembre 1971 et entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1973.
- Accords de paiement entre la CNSS du Togo et les organismes suivants : la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) du Bénin, la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) du Burkina-Faso, la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) de Côte d'Ivoire, l'Institut de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES) et la Caisse de Sécurité Sociale (CSS) du Sénégal;
- Convention de sécurité sociale du personnel de la Compagnie AIR AFRIQUE signée le 26 février 1990 et entrée en vigueur en 1992 ;
- Convention générale de sécurité sociale de l'OCAM (Organisation Commune Africaine et Mauricienne) en vigueur depuis 1974
- Convention de coordination IPRAO (Institution de Prévoyance et de Retraite de l'Afrique Occidentale créée le 27 mars 1958) ;
- Convention multilatérale de sécurité sociale des Etats des membres de la CIPRES (Conférence Interafricaine de la Prévoyance Sociale) adoptée le 23 février 2006 à Dakar;
- Convention générale de sécurité sociale des Etats membres de la CEDEAO proposée le 7 décembre 2012 à Dakar, lors de la Conférence des Ministres du Travail et des Affaires Sociales de la CEDEAO et adoptée par acte additionnel en juillet 2013 à Abuja par la Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement (43^{ème} session ordinaire, 17-18 juillet 2013).

Le principe selon lequel les travailleurs devraient bénéficier d'un placement et d'un recrutement gratuits est reconnu par la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948. Selon les

¹⁷ OIT, Protection sociale des travailleurs migrants: une réponse nécessaire à la crise du COVID-19, Genève, Juin 2020.

principes de l'OIT, « Les commissions de recrutement et frais connexes visés par la présente définition ne devraient donner lieu à aucune discrimination directe ou indirecte entre travailleurs, qui jouissent du droit de circuler librement aux fins d'exercer leur emploi dans le cadre de zones d'intégration économique régionales. Qu'ils soient initiés par un employeur, un recruteur de main-d'œuvre ou un intermédiaire agissant pour le compte de ces derniers; qu'ils soient requis pour permettre aux travailleurs de trouver un emploi ou un placement; ou qu'ils soient imposés lors du processus de recrutement, les frais suivants devraient être considérés comme étant liés au processus de recrutement: frais médicaux; frais d'assurance; frais relatifs aux tests de compétences et de qualifications; coûts de formation et d'orientation; coûts des équipements; frais de déplacement et d'hébergement; et frais administratifs »¹⁸.

Mais le constat est que « les processus de recrutement, qu'ils soient locaux ou internationaux, entraînent des coûts » pour les candidats à la mobilité professionnelle et leurs familles, ce qui est contraire aux normes.

Tableau n° 10 : Incidences sur les droits humains des pratiques de recrutement déloyales

Pratique commerciale de recrutement	Impact négatif sur les droits humains
Commissions de recrutement élevées imposées au travailleur (euse)	Peuvent conduire à la servitude pour dettes car le travailleur (euse) contracte un prêt élevé pour financer le coût du recrutement, vend des biens ou fait déduire les coûts du salaire dans l'État de destination, ce qui signifie que le migrant ne peut quitter son emploi (travail forcé selon la définition de l'OIT).
Mensonge au sujet des conditions du contrat d'emploi (tromperie ou substitution du contrat)	Peut conduire au travail forcé sans possibilité d'évasion; si les travailleurs avaient su la réalité, ils n'auraient jamais accepté l'emploi ou migré de leur plein gré
Préparation de faux documents	Les "Agences de Recrutement Privées" ARP le feraient pour accélérer la préparation des documents, parce que la personne est victime de la traite ou parce que le migrant est une femme âgée de moins de 30 ans et originaire d'un pays dont le recrutement est interdit aux femmes. Les faux documents laissent les migrants en situation irrégulière dans l'État de destination et, par conséquent, sans protection.
L'ARP ne vérifie pas qui ou quoi emploiera le migrant, ni dans quelles conditions cela se produira.	Lors du recrutement, les ARP peuvent placer le migrant dans une situation d'emploi physiquement, sexuellement ou émotionnellement abusive. Dans le pire des cas, il peut s'agir de travail forcé et/ou de traite, ou d'un environnement de travail dangereux.
L'ARP confisque les passeports et autres documents d'identité	Sans papiers d'identité, le travailleur ne pourra pas obtenir d'autres emplois ou accéder à des services essentiels et peut avoir peur de demander de l'aide dans les pays de destination.
L'ARP s'engage dans le « commerce de visas »	Les travailleurs peuvent ne pas avoir un «vrai» emploi et être laissés en situation irrégulière sans protection dans l'État de destination
L'ARP se livre à des actes de violence émotionnelle et physique, y compris des menaces/violences sexuelles	Signalé à toutes les étapes du processus de recrutement. Violence et menaces. Les employeurs (en particulier ceux des travailleurs domestiques) appellent souvent les ARP pour se plaindre des travailleurs qu'elles ont placés chez eux et pour demander leur aide afin de «discipliner» les migrants. Cela peut prendre la forme de violence physique/émotionnelle.
L'ARP recrute délibérément des migrants dans les pays qui n'ont pas d'ambassades dans l'État de destination	Lorsque les ARP dans les États de destination recrutent délibérément des migrants dans des pays qui n'ont pas de représentation diplomatique dans cette destination particulière, il s'agit d'une tentative délibérée de recruter des migrants qui ne sont pas en mesure de demander la protection des missions étrangères de leur pays d'origine.

Source : OIT/CIF, Suivi et application de la réglementation en matière de recrutement, 2019

¹⁸ OIT, Actions syndicales pour la promotion du recrutement équitable des travailleurs migrants, avril 2020.

4. Gestion de la migration de main-d'œuvre

Au Togo, une multitude d'institutions interviennent dans la gestion de la migration en général et de la migration de la main d'œuvre en particulier. Ces institutions sont de deux ordres : les institutions ou services gouvernementaux et les structures privées.

4.1. Rôles et responsabilités des services gouvernementaux

Les services étatiques jouent un rôle clé dans la gestion de la mobilité professionnelle au Togo comme l'indiquent les éléments contenus dans le tableau ci-dessous :

Tableau n° 11 : Responsabilités des acteurs étatiques

Services	Rôles et responsabilité
Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	Le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche s'occupe de la gestion de la migration circulaire notamment en ce qui concerne le retour des compétences formées à l'international pour combler les manques de ressources humaines qualifiées sur place dans le pays. Les efforts dans ce sens restent cependant mitigés eu égard au nombre important de cadres togolais (des médecins entre autres), qui quittent le Togo pour d'autres destinations en Afrique ou en France notamment (ou qui se forment à l'étranger) et qui refusent de rentrer au bercaïl pour servir le pays.
Ministère du commerce, de l'industrie, du développement du secteur privé et de la promotion de la consommation locale	Le Ministère du commerce, de l'industrie, du développement du secteur privé et de la promotion de la consommation locale travaille à faciliter les conditions nécessaires à l'investissement de la diaspora. Plus spécifiquement, ces efforts portent sur la mise en place des facilités liées à la création d'entreprises et à l'exonération des taxes visant à inciter les Togolais de l'extérieur à investir dans leur pays. C'est dans ce cadre que le Centre de formalité des entreprises permet aujourd'hui de créer des entreprises en 48 h et de réduire les tracasseries pour les porteurs d'initiatives, y compris pour les migrants.
Ministère du développement à la base, de l'artisanat, de la Jeunesse et de l'emploi	Le Ministère du Développement à la Base, de l'Artisanat, de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes est responsable de la mise en œuvre de la politique de l'État en matière de promotion du développement à la base, de l'artisanat, de la jeunesse et de l'emploi des jeunes. Il mobilise, en collaboration avec le Ministère des affaires étrangères, de l'intégration africaine et des Togolais de l'extérieur, le Ministère de l'Économie et des Finances et le Ministère de la Planification du Développement et de la Coopération, les ressources nécessaires pour le financement des initiatives de développement à la base et l'emploi des jeunes. Il est partie prenante de la mise en œuvre de la Stratégie de Migration et développement.
Ministère des affaires étrangères, de l'intégration africaine et des Togolais de l'extérieur/DTE /HCTE/Direction du placement des Togolais dans les OI	Il est chargé de l'ensemble des questions liées aux Togolais de l'extérieur. Il veille sur leur protection, défend leur intérêt à l'étranger et favorise leur épanouissement sur leur lieu d'accueil. Ce ministère a en son sein la Direction des Togolais de l'extérieur (DTE) et l'Unité de gestion du Programme diaspora. Elle est le cadre d'exécution du Programme diaspora, créé par arrêté du Premier Ministre signé le 14 juin 2010. Cette direction, encore en pleine structuration, s'occupe entre autres de l'accompagnement des citoyens togolais candidats à la migration ou de retour des pays comme le Liban, suite à de nombreuses dénonciations sur les mauvaises conditions de vie et de travail qui sont imposées aux ressortissants togolais dans ce pays. Le ministère des affaires étrangères comporte en son sein une cellule de placement des Togolais dans les institutions internationales. Cette cellule est en fait un cadre d'accompagnement, d'assistance et de conseil pour les Togolais qui souhaitent faire carrière dans la fonction publique internationale et ceux qui y sont déjà. Sous l'autorité du Ministre, la Cellule a pour rôle de mettre en œuvre la politique gouvernementale de promotion et de positionnement des Togolais dans les organisations et institutions internationales. Elle est chargée de : <ul style="list-style-type: none"> aider à définir ou mettre à jour la politique nationale de promotion des Togolais au

	<p>sein des institutions internationales ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • prospecter et identifier les postes internationaux stratégiques pour le Togo ; • identifier, centraliser et diffuser les avis de vacance de postes au sein des organisations et institutions internationales ; • former les postulants sur les procédures de recrutement de personnel des différentes organisations internationales ; • conseiller les personnes intéressées sur les opportunités et les assister à tous les stades de leurs démarches en vue de l'obtention du poste visé ; • constituer et mettre constamment à jour une banque de données des compétences nationales, tant du secteur public que du secteur privé ; • tenir un répertoire exhaustif des organisations et institutions internationales dont le Togo est membre ; • veiller au respect des engagements du Togo en terme de contributions financières envers les organisations et institutions internationales ; • faire un état des lieux de la présence des Togolais dans les organisations internationales et déterminer celles dans lesquelles le Togo est sous représenté ; • veiller à la question du recrutement des Togolais par les organisations internationales basées au Togo lors de la signature des accords de siège et suivre l'application des accords de siège entre le Togo et ces organisations internationales.
<p>Ministère de la fonction publique, du travail, de la réforme administrative et de la protection sociale</p>	<p>Ministère de la fonction publique, du travail, de la réforme administrative et de la protection sociale prépare et met en œuvre la politique de l'Etat en matière de fonction publique, de travail, d'emploi et de réforme administrative. Il crée en matière du travail et de l'emploi un environnement qui facilite le dialogue social et favorise la promotion de l'emploi et du travail décents. Il définit la stratégie de lutte contre le chômage, le sous-emploi, le travail des enfants et le travail illégal. Il définit également la stratégie nationale dans le domaine de la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, de la migration de la main-d'œuvre et de la gestion des conflits en milieu professionnel. Par ailleurs, ce abrite également le Conseil supérieur pour l'emploi (COSE). Cette institution :</p> <ul style="list-style-type: none"> • oriente les initiatives du dispositif et des acteurs et veille spécialement à la convergence et à la complémentarité des interventions et actions ; • formule des appréciations sur les initiatives et les actions, sous l'angle aussi bien de leur opportunité, de leur rythme, de leur degré d'engagement, de leur conduite, de leur qualité que de leur calendrier ; • arrête des suggestions pour améliorer la pertinence et l'efficacité des interventions et actions ou provoquer, en tant que de besoin, leur réorientation. <p>Par ailleurs, le Comité interministériel de coordination et de suivi des activités de migration et développement joue le rôle de mobilisateur des différents acteurs impliqués dans les questions de migration en vue d'assurer une meilleure coordination et garantir plus d'efficacité, de cohérence et de complémentarité dans les interventions. Il s'agit d'un Comité interministériel, qui fait office de Comité de pilotage de la stratégie et de la politique Migration et développement. On note enfin le Comité national de promotion de la protection sociale (CNPPS) ainsi que le Conseil national du dialogue social (CNDS) qui forment ensemble un cadre national tripartite et permanent de concertation composé des représentants de l'administration, des organisations des employeurs et des travailleurs pour débattre de toute question touchant aux conditions de travail et de vie des travailleurs. Ce cadre national de dialogue social a, entre autres, pour attributions d'animer le dialogue social, de promouvoir une culture de prévention des conflits de travail, de participer à la résolution des conflits majeurs du monde du travail, de participer à la réflexion sur la législation sociale.</p> <p>Enfin, ce ministère a élaboré et pilote depuis 2010, le Programme pays pour le travail décent (PPTD) avec pour priorités : (i) la promotion de l'emploi décent pour les hommes et pour les femmes, en particulier les jeunes ; et (ii) le renforcement et l'extension de la protection sociale à tous. Selon divers témoignages recueillis dans le cadre de cette mission, ce programme</p>

	constitue un outil de référence dans le cadre de la planification des actions en faveur d'un mieux-être des travailleurs au Togo. Reste qu'explicitement, très peu de choses ont été dites dans ce programme sur le cas des travailleurs migrants. Par ailleurs, le Togo dispose d'un manuel de gestion de la migration professionnelle au Togo élaboré en 2014 et définissant le cadre organisationnel de cette offre de services.
Ministère de la planification du développement et de la coopération	Le Ministère de la planification, du développement et de la coopération travaille en étroite collaboration avec tous les ministères intervenant sur les questions de la migration à l'élaboration des politiques de migration ainsi que pour la prise des grandes orientations en termes de gestion de la migration et de développement. Le Ministère de la planification assure la liaison entre le Gouvernement du Togo et les partenaires techniques en vue de faire connaître à ceux-ci les choix du pays en termes de gestion de la migration pour ensuite solliciter leur appui pour l'atteinte des objectifs. C'est en cela que le rôle de coordination des activités de migration lui revient. Il préside le Comité interministériel Migration et développement.
Ministère de la Sécurité et de la protection Civile	Le Ministère de la sécurité et de la protection civile, à travers la police de l'immigration, intervient dans la gestion des frontières tant maritimes, aériennes que terrestres. Ce Ministère abrite la Direction de l'immigration et des cartes de séjour, qui est le service national en charge de la surveillance du territoire à travers les frontières. Elle s'occupe également de la délivrance des titres de voyages (passeports, laissez-passer, etc.), et des titres de séjour (visas, carte de séjour, etc.). elle lutte contre les faux documents utilisés par les trafiquants pour faciliter le départ à l'étranger des travailleurs migrants. En outre, la mise en œuvre de la plupart des traités nationaux, bi et multilatéraux (régionaux et internationaux) sur les mouvements de population ainsi que le statut à accorder aux étrangers se trouvant sur le sol togolais sont du ressort du Ministère de la sécurité.
Ministère de l'administration territoriale, de la décentralisation et des collectivités locales	Le Ministère de l'administration territoriale, de la décentralisation et des collectivités locales, de la décentralisation et des collectivités locales s'occupe, à l'instar du Ministère de la sécurité, de la question de gestion des frontières. Cependant, sa mission se différencie de celle de ce dernier par son extension au champ d'action des collectivités locales notamment à travers la gestion de la coopération décentralisée. En effet, la coopération décentralisée ainsi que de nombreux projets à caractère diasporiques nécessitent l'effectivité de la politique de décentralisation qui incombe en grande partie au Ministère de l'administration territoriale. Seule l'application effective de la politique de décentralisation peut aider à créer un cadre susceptible de favoriser l'établissement de ces formes de partenariat.
Ministère de l'action sociale, de la promotion de la femme et de l'alphabétisation	Ce ministère organise la protection des personnes âgées, la protection et la promotion des personnes handicapées et la prise en charge des réfugiés et des personnes déplacées internes. Il a en son sein la Direction Générale de la Protection de l'Enfance composée de deux (2) directions : la direction de la prévention des situations de vulnérabilité et la direction d'assistance à l'enfant en difficulté. Il a la tutelle de la Commission Nationale d'Accueil et de Réinsertion Sociale des Enfants Victimes de la Traite (CNARSEVT) et des commissions régionales d'accueil et de réinsertion sociale des enfants victimes de la traite, avec des démembrements dans les 5 régions et des comités locaux de vigilance dans les communautés ; Certains organes rattachés au ministère de l'action sociale interviennent sur des questions liées aux migrants. Il s'agit de L'Agence de Solidarité Nationale qui s'occupe, entre autres, des migrants togolais de retour en situation de détresse en les accompagnant dans leur processus de réintégration socioprofessionnelle ; du centre de référence, d'observation et de prise en charge des enfants en situation difficile (CROPESDI) à Lomé etc.
Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE)	L'agence est un établissement public chargé d'enregistrer les demandeurs d'emploi du Togo et de leur proposer du travail ou de les aider à faire leur premier pas dans le monde de l'entreprise. Elle tire sa légitimité de la loi n° 2006-010 du 13 décembre 2006 en ses articles 202, 203, 204. Ces dispositions sont renforcées par l'adoption d'un décret présidentiel n°2008-069/PR du 21 juillet 2008 portant attributions, organisation et fonctionnement de l'Agence Nationale Pour l'Emploi.

	<p>Elle a pour vocation de “contribuer à l’élaboration de la politique nationale de l’emploi, de mettre en place une base de données fiables sur l’emploi et la main d’oeuvre au Togo en s’appuyant sur toutes les bases de données déjà existantes dans d’autres départements ou organismes. Elle doit traiter toutes les questions relatives à la modalité de la main d’oeuvre au plan national et international. En fonction des opportunités, elle recrute des jeunes Togolais demandeurs d’emploi qui sont placés à l’international.</p> <p>L’ANPE dispose en son sein de l’Observatoire de l’emploi qui est une structure qui s’occupe de la collecte, du traitement, de l’analyse des données, de la publication et diffusion des informations sur l’emploi et la formation. Les rapports publiés par l’Observatoire comportent des informations permettant aux différents acteurs notamment à l’autorité de mieux connaître le marché du travail et son évolution pour développer une politique adaptée et cohérente. L’observatoire alimente le système d’informations du marché du travail qui est un outil très important d’aide à la décision dans la l’élaboration des politiques de l’emploi en tenant compte du contexte international.</p> <p>L’ANPE dispose également d’une Unité chargée de la mobilité professionnelle. Celle-ci a pour principale mission l’intermédiation active entre l’offre et la demande et ceci à travers :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les relations partenariales, et institutionnelles avec les structures basées à l’étranger • Le développement de la prospection à l’étranger, assurée par les conseillers en mobilité internationale des zones géographiques concernées • Le rapprochement des offres d’emploi à satisfaire dans le pays d’accueil et les demandeurs d’emploi togolais ayant un projet de mobilité internationale, • La diffusion de l’information en matière d’offres d’emploi à satisfaire et des candidatures togolaises, • La diffusion de l’information sur la législation en matière de migrations dans les pays d’accueil concernés. • L’appui au départ et l’accompagnement au retour volontaire des migrants.
Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)	<p>La Caisse Nationale de Sécurité Sociale, a pour mission principale d’assurer la protection sociale des travailleurs, (y compris des travailleurs migrants présents sur le territoire) qui ont souscrit aux différents régimes d’assurance. Elle comprend trois (3) branches qui lui permettent de mener à bien sa mission : la branche des prestations familiales, la branche de l’assurance vieillesse et celle des risques Professionnels. Ces services sont offerts, sans discrimination, tant aux travailleurs nationaux qu’internationaux.</p>
Agence Nationale de Promotion et de Garantie de Financement des PME/PMI (ANPGF)	<p>La création par le Gouvernement togolais de l’Agence Nationale de Promotion et de Garantie de Financement des PME/PMI (ANPGF) procède du souci des Autorités Nationales de doter le pays d’une institution spécifiquement dédiée aux PME/PMI. Ces microentreprises de nationaux peuvent employer de la main d’œuvre étrangère.</p> <p>L’ANPGF a pour objet d’assister et d’encadrer les petites et moyennes entreprises ainsi que les micros entreprises du pays qui évoluent dans les secteurs de la production des biens et des services en vue de leur promotion et de la facilitation de l’accès au financement de leurs activités.</p>
Direction Générale du Travail (DGT)	<p>Les missions de la Direction Générale du Travail (DGT) en matière de migration professionnelle découlent des dispositions des articles 45 à 47 et 295 points 3 et 4 du code du travail.</p> <p>Relevant du MFPTRAPS, la Direction Générale du Travail veille, en cas d’embauche d’un Togolais à l’extérieur, à vérifier le contrat de travail écrit par l’employeur et également à ce qu’il respecte les normes internationales avec toutes les précisions possibles. Elle veille à ce que ce contrat soit dûment signé par les deux parties et vise également le contrat pour faciliter le suivi au sein des missions diplomatiques togolaises dans le pays de destination.</p> <p>Par ailleurs, la DGT, dans l’accomplissement de sa mission de contrôle, établit des statistiques sur les travailleurs migrants. Elle est représentée sur l’ensemble du territoire par les directions et services d’inspection du travail qui veillent au respect des normes du travail par les</p>

	employeurs et employés.
Chambre de Commerce et d'Industrie du Togo (CCIT)	<p>La Chambre de Commerce et d'Industrie du Togo (CCIT) ci-après dénommée, chambre consulaire, créée par la loi N° 2007-006 du 10 janvier 2007 est un établissement public placé sous la tutelle du ministre chargé du commerce. Elle assure la représentation, la protection et la promotion des activités comme l'autonomie financière.</p> <p>La chambre de commerce et d'industrie du Togo regroupe tous les opérateurs économiques du Togo exerçant des activités commerciales, industrielles et de prestations de services. Dans l'organisation du secteur privé, la CCIT joue un rôle important d'intermédiaire entre l'Etat et les hommes d'affaires organisés en groupements patronaux en son sein.</p>
Direction Générale de l'Emploi	La Direction Générale de l'Emploi (DGE) est chargée de l'élaboration et de la mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi. De cette politique est née une stratégie nationale de la migration professionnelle. Elle exécute cette stratégie en s'appuyant sur tous les acteurs publics et privés travaillant sur la migration professionnelle au Togo.

4.2. Systèmes d'emploi privés

Les systèmes d'emploi privés sont animés au Togo par les entreprises, le patronat, les agences de recrutement privées.

4.2.1. Patronat

Une des principales composantes de l'univers de l'emploi privé du Togo reste le patronat. Créé en 1963 sous l'appellation de Groupement interprofessionnel togolais, le CNP-Togo¹⁹ regroupe vingt-huit associations professionnelles, comptant 1 350 entreprises. Ses priorités résident dans la promotion de la justice sociale à travers des conceptions de productivité, la formation des chefs d'entreprises, l'exécution de programmes spécifiques liés à l'entreprise, la promotion du système d'information sur le marché de l'emploi, la simplification d'informations sur le marché de l'emploi, la simplification de formalités administratives pour la création d'entreprises, la mobilisation et le développement de l'auto-emploi etc.

Dans le cadre du recrutement de leur personnel, les membres du patronat togolais, en fonction de leurs besoins en ressources humaines qualifiées et/ ou des résultats recherchés, recourent à l'expertise internationale ou envoient des nationaux dans leurs filiales hors des frontières togolaises contribuant ainsi à alimenter la migration professionnelle au départ ou à destination du Togo.

4.2.2. Association des Grandes Entreprises du Togo (AGET)

Une seconde composante importante du secteur privé togolais est l'Association des Grandes Entreprises du Togo, (AGET), créée en 2007. Du fait des objectifs visés et les structures qui la composent, l'AGET se présente également comme une organisation patronale, regroupant cependant uniquement les grandes entreprises des secteurs de l'industrie, des services, du commerce et des BTP²⁰. Il s'agit d'un des principaux réseaux d'entreprises du Togo en termes de contributions fiscales au budget de l'Etat avec plus de 135 milliards d'impôts et taxes payés avec plus de 10.000 salariés parmi lesquels de nombreux fonctionnaires internationaux.

Aujourd'hui, l'AGET travaille à mettre en place un hub logistique d'excellence et un centre d'affaires de premier ordre dans la sous-région ; développer des pôles de transformation agricole, manufacturiers et d'industries extractives ; consolider le développement social et renforcer les mécanismes d'inclusion. En ce qui concerne le développement des entreprises privées, l'AGET appuie le gouvernement dans différents domaines pour faciliter l'adaptation et une mise à jour constante du cadre juridique et fiscal

¹⁹ En 2018, les entreprises du CNP ont totalisé un chiffre d'affaires supérieur à 400 milliards de F CFA

²⁰ On peut noter parmi les entreprises qui composent l'AGET des structures comme : BIA Togo, Coris Bank ; la Brasserie BB, CIMTogo, la CCT Bâtimat ; des multinationales représentées au Togo comme Bolloré Africa Logistics Togo ; des entreprises du BTP comme COLAS etc.

pour les entreprises ; l'adoption d'un code des investissements attractif et compétitif avec celui des autres pays de l'UEMOA; le développement de l'économie togolaise le plus inclusif possible car l'emploi des jeunes est une question vitale pour l'avenir du pays.

Tout comme le patronat, les membres de l'AGET emploient constamment des fonctionnaires internationaux ou affectent des experts nationaux dans leurs filiales internationales et ainsi, participent à la migration professionnelle togolaise.

4.2.3. Association des Sociétés de la Zone Franche (ASOZOF)

L'ASOZOF est une organisation d'employeurs visant la défense des intérêts des entreprises agréées au statut de Zone Franche Industrielle.

L'ASOZOF est un partenaire de l'Etat en tant qu'outil de création d'emplois et de richesse. Elle contribue à la recherche de solutions aux problèmes qui concernent les entreprises, les travailleurs et le secteur privé dans son ensemble. Depuis 2011 par son adhésion, l'ASOZOF est membre du Conseil National du Patronat (CNP) du Togo, lui-même membre fondateur de la Fédération des Organisations Patronales de l'Afrique de l'Ouest (FOPA) depuis 1996. Il est aussi membre de la Business Africa et de l'Organisation Internationale des Employeurs.

4.2.4. Agences privées de recrutement

Aux côtés du patronat et de l'AGET, existent également dans le pays des agences privées de recrutement. S'il est vrai que les agences continuent de naître au Togo, il est aussi vrai que leur apparition dans l'univers professionnel togolais, suivant les informations récoltées sur le terrain remonterait, à la décennie 2000 ; peut-être un peu avant ou un peu après, mais globalement à cette période. La collecte des données a révélé que plusieurs agences existent au Togo et interviennent dans le recrutement et le placement des travailleurs devant quitter le Togo pour l'international ou devant quitter leur pays pour venir travailler au Togo. Les données collectées ont permis d'en identifier une quinzaine formellement installée. Mais beaucoup de structures informelles, d'ONG et d'agences clandestines interviennent dans le secteur. Il est nécessaire de réaliser une étude pour les cartographier afin d'accompagner celles qui le veulent à s'agréer pour fonctionner légalement.

4.3. Acteurs non étatiques et migration de main-d'œuvre

L'exploitation des données relatives à la migration professionnelle fait apparaître que des syndicats, des associations de migrants et des ONG interviennent dans la gestion des questions liées à la migration professionnelle.

4.3.1. Syndicats

Pour la défense des droits des travailleurs, plusieurs syndicats ont été créés et se partagent aujourd'hui l'univers syndical togolais. Aussi, pour des besoins liés à la coordination de leurs actions et à leur efficacité, les nombreuses organisations syndicales togolaises se sont-elles regroupées en centrales syndicales comme la Confédération Générale des Cadres du Togo, la Confédération Nationale des Travailleurs du Togo, la Confédération Syndicale des Travailleurs du Togo, le Groupe des Syndicats Libres, l'Union Générale des Syndicats Libres, l'Union Nationale des Syndicats Indépendants du Togo etc. Sur place, toutes ces centrales syndicales défendent les intérêts des travailleurs en général, y compris des travailleurs migrants résidents dans le pays.

Dans le même ordre, les organisations ou centrales syndicales des pays abritant des travailleurs migrants du Togo défendent également leurs droits. C'est le cas du syndicat des travailleurs migrants domestiques du Liban. Créé en 2015, ce syndicat s'emploie à défendre les intérêts de cette catégorie de travailleurs sans distinction de races ni d'origine géographique. Selon Visions Solidaires (2017), cette organisation syndicale rassemble près de 500 membres venant de presque tous les continents. Le syndicat a engagé une campagne de communication à travers laquelle les travailleurs migrants domestiques partagent leurs histoires sur les médias libanais. Ce syndicat projette également de créer un cabinet d'avocats qui se chargerait des questions de litige entre les travailleurs migrants domestiques et leurs employeurs.

4.3.2. Organisations non Gouvernementales (ONG)

Plusieurs ONG existent aujourd'hui sur le territoire national et opèrent pour la promotion de la migration professionnelle régulière.

En effet, parmi les nombreuses ONG intervenant dans le domaine des migrations dans le pays on note l'ONG **volontaires internationaux pour la promotion de la sante en Afrique (VISA)**. Elle est créée le 21 Octobre 2001 et son siège se trouve à Lomé. Cette organisation offre l'Assistance à personne à domicile. C'est une branche de formation qui permet d'intervenir, auprès des personnes âgées à domicile, auprès des enfants, dans les orphelinats. Dans le cadre des migrations, aller ou retour, les étudiants de l'ONG vont essentiellement en Allemagne et au Canada, et en retour également, des volontaires arrivent de ces pays pour apporter leur aide à l'ONG ou travailler dans des maisons indiquées, à cet effet. Les informations obtenues indiquent que l'ONG **Visa** développe un programme de volontariat international en direction de l'Allemagne. Il profite aux jeunes de plus de 26 ans qui après avoir appris l'Allemand partent travailler comme des volontaires notamment dans les domaines relatifs à la santé : maisons de retraite, hôpitaux etc...et dans ces maisons de retraite, ils interviennent comme informaticiens, garde malade... Les émigrants professionnels togolais qui passent par ce canal bénéficient avant leur départ d'un contact franc avec l'Ambassade. Ce qui rend leur migration sûre.

Une autre ONG intervenant dans le domaine de la migration professionnelle est **Vision Solidaire**. Cette ONG participe aux actions de sensibilisation des populations sur la nécessité de migrer dans des conditions sûres. Pour cela, elle communique constamment sur les risques liés à des migrations irrégulières. Un des canaux de communication de cette ONG est la publication de rapports sur la situation des migrants togolais. Un de ces rapports produits en 2017, revient sur le cas spécifique des travailleuses domestiques du Togo dans les pays d'Afrique Centrale et dans les pays du Golfe.

Dans le même registre, on peut parler de l'ONG **Espace Fraternité** dont le responsable est le point focal du réseau Afrique de l'Ouest pour la protection des enfants et jeunes vulnérables. Les actions menées ici consistent à identifier à l'international des enfants et jeunes togolais en situation difficile pour les ramener au pays et les aider à s'insérer dans la vie active. Il s'agit d'une migration de retour des jeunes et durant les cinq dernières années, plusieurs centaines de jeunes ont été ainsi rapatriés et appuyés avec leur consentement.

Toujours dans le domaine de la migration, il y a le **RELUTET** (créé en 2002) qui intervient dans le domaine de la lutte contre la traite des enfants. De nombreux plaidoyers dont celui ayant conduit à la ratification du protocole de Palerme ont été réalisés par ce réseau qui constitue un acteur clé dans le domaine de la traite dans le pays.

A l'international, des structures défendant les intérêts des travailleurs migrants, y compris des travailleuses domestiques du Togo ont été recensées. Il s'agit par exemple du Caritas Liban qui dispose d'une structure d'assistance pour les travailleuses migrantes victimes de trafic illicite ou de traite de la part de leurs employeurs.

4.3.3. Associations

Une des associations les plus connues dans le domaine de la migration au Togo est l'**Association Togolaise des Expulsés (ATE)**. Créée en Octobre 2008 à Sokodé dans le centre du pays à la suite du cas des ressortissants togolais ayant fait l'objet d'une migration de retour forcée, l'ATE compte aujourd'hui plusieurs dizaines de membres dont des rapatriés de la République Fédérale d'Allemagne. Parmi eux il y en a qui ont fait l'expérience de la Lybie avec la difficile traversée du Sahara.

Pour ces migrants de retour forcés, il s'agit, en créant l'association, de faire la promotion des droits humains en général et en particulier des droits des expulsés. Parallèlement, l'Association s'emploie à ce que les jeunes candidats et candidates à la migration comprennent ou bien aient des informations nécessaires avant de s'engager dans le processus migratoire ; une association de partage d'expériences. Manquant de moyens, l'Association peine à dérouler pleinement ses activités mais le caractère sensible des histoires de vie de ces migrants rend l'organisation particulière.

Toujours dans le sens de la promotion des intérêts des travailleurs domestiques migrants au Liban, il y a l'Association des agences de placement, dénommée **Syndicate of Owners of Recruitment Agencies in Lebanon (SORAL)**. Les efforts de structuration de ces réseaux l'ont amené à se doter d'un Code de Conduite élaboré en collaboration avec l'Organisation Internationale du Travail et le Ministère du Travail libanais. Plusieurs centaines d'agences de placement ont adhéré à cette organisation qui défend également les intérêts des travailleurs migrants togolais.

5. Cadres juridiques national, bilatéral, régional et international relatifs à la migration de main d'œuvre

La présente section vise à présenter le cadre de régulation des migrations professionnelles au Togo et dans les espaces communautaires et internationaux dont il est partie.

5.1. Etat des lieux des cadres nationaux, internationaux, régionaux et bilatéraux relatifs à la migration de main-d'œuvre

Sur le plan législatif, le Togo possède un arsenal de textes assez fourni pour la gestion des questions migratoires. Il s'agit :

Sur le plan national :

- Constitution togolaise du 14 octobre 1992 ;
- loi n° 2006-010 du 13 décembre 2006 portant Code du travail ;
- loi n° 87-12 du 18 novembre 1987 relative à la police des étrangers ;
- loi no 2011 - 006 portant Code de sécurité sociale du Togo de 2011 ;
- loi n° 2011-003 du 18 février 2011 instituant le régime obligatoire d'assurance maladie des agents publics et assimilés (INAM) ;
- loi du 22 juin 2010 autorisant la ratification du Protocole contre le trafic illicite des migrants par terre, air et mer additionnel à la convention des NU contre la criminalité transnationale organisée du 15 novembre 2000 ;
- loi n° 2005-009 du 03 août relative au trafic d'enfants au Togo ;
- loi n°2006-010 du 13 décembre 2006 portant code du travail;
- loi n°2007-017 du 06 juillet 2007 portant code de l'enfant ;
- loin°2011-006 du 21 février 2011 portant code de sécurité sociale ;
- loi n°2015-010 du 24 novembre 2015 portant nouveau code pénal ;
- loi n°87-12 du 18 novembre 1987 portant police des étrangers fixe les conditions d'entrée, de séjour et d'établissement des ressortissants étrangers sur le territoire togolais.

Concernant les textes règlementaires on peut citer :

- décret N°2010-100/PR fixant les normes et standards applicables aux structures d'accueil et de protection des enfants vulnérables au Togo ;
- arrêté n°612-53/IT du 24 août 1953 déterminant le régime des dérogations prévues à l'article 112 du code du travail d'Outre-Mer ;
- arrêté n°747-54/ITLS du 26 juillet 1954 fixant les conditions d'emploi du personnel domestique en l'absence de la convention collective ;
- arrêté n°11/MTAS-FP du 25 juillet 1958 fixant le taux des salaires minima du personnel domestique ;
- arrêté n°14/MTAS-FP du 06 décembre 1958 relatif au travail des femmes ;
- arrêté n°18/MTAS-FP du 08 décembre 1958 modifiant l'arrêté n° 747-54/ITLS du 26 juillet 1954 fixant les conditions d'emploi du personnel domestique ;
- arrêté interministériel n°551/MJFPT/MEF du 09 juin 1977 fixant les règles de coordination en matière d'assurance-vieillesse entre le régime des pensions civiles de la CRT et celui de la CNSS du Togo ;
- arrêté 019/MTESS/DGTLS du 30 juillet 2010, portant dérogation à l'article 145 du code du travail, relatif au travail de nuit, des jeunes de moins de dix- huit(18) ans ;

- arrêté n° 155/MFPTRAPS du 22 mai 2020 déterminants les travaux dangereux interdits aux enfants abrogeant les dispositions de l'arrêté n°1464 MTEFP/DGTLS déterminant les travaux interdits aux enfants conformément au point 4 de l'article 151 de la loi n° 2006-010 du 13 décembre 2006 portant code du travail.

Sur le plan régional

- Au niveau régional, il s'agit notamment du Protocole A/P.1/5/79 de la CEDEAO sur la libre circulation des personnes, le droit de résidence et d'établissement (1979) et de ses quatre protocoles additionnels. On peut citer également la Convention générale de sécurité sociale (1993) et la Convention multilatérale de sécurité sociale de la Conférence interafricaine de la prévoyance sociale (ou Convention CIPRES, 2006) qui demeure un instrument de référence dans ce domaine.

Sur le plan international

Sur le plan international, le Togo est partie prenante, notamment des 28 conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT), incluant la Convention C 143 sur les travailleurs migrants (1975). Il a signé, mais sans la ratifié, la Convention sur la protection des droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990). En gros, on distingue :

- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 ;
- convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ;
- convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ;
- convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ;
- convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 Age minimum spécifié: 14 ans ;
- convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 ;
- convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919
- convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921 ;
- convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949 ;
- convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération ;
- convention (n°26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928 ;
- convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 ;
- convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 ;
- convention multilatérale de sécurité sociale de le CIPRES ;
- carte des Nations unies de 1945 ;
- déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 ;
- pactes internationaux de 1966 ;
- charte africaine des droits de l'homme et des peuples adoptée en 1981 par l'Organisation de l'unité africaine

La situation des ratifications du droit international et des conventions, telles que les conventions pertinentes de l'OIT (181, 189)

Le Togo n'a pas ratifié les conventions n° 181 et 189 de l'OIT.

En dehors des huit (08) conventions fondamentales de l'OIT citées plus haut, le Togo a ratifié la convention n° 143 de l'OIT sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975.

Il a ratifié la convention des NU contre la criminalité transnationale organisée 2000 le 02 juillet 2004

IL a également ratifié le Protocole contre le trafic illicite des migrants par terre, air et mer additionnel à la convention des NU contre la criminalité transnationale organisée du 15 novembre 2000 le 22 juin 2010.

En juillet 2017, le Togo a procédé à la validation d'une étude comparative de la législation et de la pratique nationale par rapport aux dispositions de la convention (n°189) de l'OIT concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011. Il a été considéré que la législation est, dans l'ensemble, en conformité avec les principales dispositions de la convention n° 189. Toutefois, certains vides juridiques méritent d'être comblés, d'autres dispositions précisées ou complétées. Il a alors été préconisé que le

processus constitutionnel interne de ratification soit entamé de manière concomitante avec certaines mesures tendant à modifier le cadre normatif aux fins d'une meilleure application dans la pratique.

A ce jour, des tractations sont menées en vue de l'actualisation du cadre normatif interne et de la ratification des conventions n°189 et 97 de l'OIT, respectivement sur les travailleurs domestiques et les travailleurs migrants.

Le processus de ratification par le Togo de la convention internationale des NU pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et les membres de leur famille est enclenché en 2019.

5.2. Etat des lieux des accords en matière de protection sociale

Pour protéger les travailleurs migrants et permettre la portabilité des droits de sécurité sociale, le Togo a signé des conventions ou des accords de paiement avec certains Etats.

5.2.1. Convention France-Togo

La convention de sécurité sociale entre la France et le Togo a été signée le 7 décembre 1971 et est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1973.

Cette convention affirme le principe de l'égalité de traitement des ressortissants des deux Etats au regard de la législation de sécurité sociale de chaque Etat, pour permettre à leurs ressortissants de conserver les droits acquis en vertu de la législation de l'un des deux. Elle prévoit la totalisation des périodes d'assurance accomplies par les ressortissants des deux Etats sous chacune des deux législations. Elle couvre dans les deux pays les branches d'assurance suivantes : prestations familiales, assurance maternité, accidents du travail et maladies professionnelles, assurance invalidité, assurance vieillesse et assurance décès (pension de survivants).

De l'avis des personnes ressources contactées, cette convention est effectivement appliquée.

5.2.2. Accords de paiement

En vue de faciliter le paiement des prestations aux travailleurs migrants, le Togo a signé des accords de paiement avec d'autres pays. Par ces accords, la CNSS du Togo assure le paiement des prestations aux bénéficiaires des organismes de sécurité sociale des pays cosignataires, résidant au Togo et réciproquement. Des accords de paiement existent entre la CNSS du Togo et les organismes suivants : la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) du Bénin, la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) du Burkina-Faso, la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) de Côte d'Ivoire, l'Institut de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES) et la Caisse de Sécurité Sociale (CSS) du Sénégal.

5.2.3. Conventions multilatérales et sous-régionales

Toujours dans l'optique de protéger les travailleurs migrants en leur facilitant l'accès à leurs droits sociaux, le Togo a souscrit à des conventions multilatérales.

- **Convention de sécurité sociale du personnel de la Compagnie AIR AFRIQUE**

La convention Air-Afrique signée le 26 février 1990 est entrée en vigueur en 1992.

Onze (11) pays sont parties à cette convention : Bénin, Burkina Faso, Centrafrique, Congo, Côte d'Ivoire, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal, Tchad et Togo.

Il s'agit d'une convention générale de sécurité sociale qui couvre toutes les branches de sécurité sociale. Les fonctionnaires des Etats membres, détachés auprès de la société, sont soumis aux dispositions du protocole du 26 février 1990, annexé à la convention.

- **Convention générale de sécurité sociale de l'OCAM (Organisation Commune Africaine et Mauricienne) en vigueur depuis 1974**

Elle concerne toutes les branches de la sécurité sociale à savoir la branche des prestations familiales et de maternité, la branche des risques professionnels et la branche des pensions. Les pays signataires sont : Bénin, Burkina Faso, Centrafrique, Congo, Sénégal, Tchad et Togo.

- **Convention de coordination IPRAO (Institution de Prévoyance et de Retraite de l'Afrique Occidentale créée le 27 mars 1958)**

La convention est en vigueur depuis le 1er avril 1963 et regroupe les institutions des pays de l'ex AOF (Afrique Occidentale Française) suivant : le Bénin, le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, le Sénégal, le Togo. Cette convention ne concerne que la retraite et permet aux salariés ayant travaillé dans les entreprises relevant des différents organismes de retraite des pays membres, de cumuler leurs années de services en vue d'obtenir une pension.

- **La convention multilatérale de sécurité sociale des Etats membres de la CIPRES (Conférence Interafricaine de la Prévoyance Sociale)**

Adoptée le 23 février 2006 à Dakar, cette convention fixe le cadre général de la sécurité sociale et s'applique à toutes les législations y relatives dans les États membres de la CIPRES, garantissant une application équitable en vue d'assurer aux travailleurs migrants et à leurs familles une continuité satisfaisante de protection sociale dans tout l'espace panafricain qui regroupe quinze (15) Etats membres, à savoir : Bénin, Burkina-Faso, Cameroun, Centrafrique, Congo, Côte d'Ivoire, Gabon, Guinée Équatoriale, Mali, Niger, République Démocratique du Congo, Sénégal, Tchad, Togo, Union des Comores.

Quelques Etats, dont le Togo en 2012, ont ratifié cette convention.

- **La convention générale de sécurité sociale des Etats membres de la CEDEAO**

Elle a été proposée le 7 décembre 2012 à Dakar, lors de la Conférence des Ministres du Travail et des Affaires Sociales de la CEDEAO et adoptée par acte additionnel en juillet 2013 à Abuja par la Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement (43^{ème} session ordinaire, 17-18 juillet 2013).

Elle vise à renforcer la libre circulation à travers l'extension de la couverture de la sécurité sociale des migrants et de leurs familles et garantit la transférabilité de leurs droits de sécurité sociale au sein la sous-région.

5.3. Réglementation des agences de recrutement de main-d'œuvre et des agences de recrutement privées

Les Agences de recrutement et de placement de la main-d'œuvre jouent un rôle important dans le fonctionnement du marché du travail. Avec l'adoption de la Convention (no 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, ces Agences agréées sont désormais perçues de façon plus positive. La convention définit les paramètres généraux de la réglementation, du placement et de l'emploi des travailleurs par ces agences. Au Togo des mécanismes sont mis en place pour réguler le travail de ces agences. Ces mécanismes sont prévus par les dispositions des articles 196 alinéa 3, 197, 198 et 200 du code du travail.

Toutefois, les principales lacunes ont trait à la non adoption des décrets prévus articles 196 alinéa 4 et 201 du code du travail devant fixer respectivement les conditions d'ouverture des bureaux ou offices de placement payant et les règles auxquelles ils sont tenus et les modalités de placement privé entraînant dans la pratique, l'existence de diverses pratiques de recrutement sans une réelle base juridique.

Par ailleurs, le Togo n'a pas ratifié la convention no 181 qui devait améliorer le fonctionnement des marchés du travail nationaux en permettant aux acteurs privés de mieux ajuster l'offre et la demande de main-d'œuvre. La C181 devait, en principe favoriser la coopération entre services d'emploi publics et privés dans divers domaines, et notamment dans celui de l'aide aux demandeurs d'emploi et aux travailleurs des entreprises utilisatrices. Elle énonce les principes d'une réglementation efficace des services fournis par les agences d'emploi privées, en particulier par les agences de travail intérimaire, ce qui garantit la fiabilité des prestataires en ressources humaines tout en prévenant la traite d'êtres humains et les pratiques abusives. La ratification de cette convention pourrait contribuer à la promotion et à la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en assurant la protection des droits et des conditions de travail de la main-d'œuvre recrutée par une agence.

6. Principaux obstacles au recrutement éthique de la main-d'œuvre et à la protection des travailleurs migrants

L'étude a révélé l'existence de plusieurs obstacles à la promotion du recrutement éthique.

6.1. Obstacle politiques et stratégiques

La gestion de la mobilité professionnelle est avant tout une question de vision nationale structurée dans le cadre d'une politique migratoire avec des orientations claires, des stratégies adéquates et des actions pertinentes. Malheureusement, le Togo ne dispose pas à ce jour de politique migratoire définissant clairement les grandes orientations du pays dans ce domaine (OIM, 2016).

Les politiques migratoires concernent les déclarations d'un gouvernement sur ce qu'il entend faire ou ne pas faire (y compris lois, règlements, décisions, arrêtés) concernant la sélection, l'entrée, le séjour et l'éloignement des ressortissants étrangers... » (Bjerre *et al.* 2015)

Toutefois, différentes initiatives ont été mises en place dans les dernières années pour renforcer la gestion de la migration.

Le pays a élaboré en 2016 une Stratégie nationale de migration et développement de la République Togolaise ainsi que son Plan d'action avec le soutien et l'assistance technique du programme « Migration EU eXpertise » (MIEUX), financé par l'Union Européenne et mis en œuvre par le Centre International pour le Développement des Politiques Migratoires (ICMPD). Cette stratégie est axée sur (i) la promotion d'un engagement de la diaspora pour sa participation à la construction nationale ; (ii) la facilitation et mobilisation des envois de fonds de la diaspora (iii) la facilitation de la migration et de la mobilité des populations et (iv) la promotion de la dimension humaine et sociale de la migration.

Le pays a également élaboré, avec l'appui des partenaires (UE, EDEAO, OIM, ICMPD, OIT), une stratégie nationale de migration professionnelle et son plan d'actions opérationnel (2018-2022) visant à : (i) améliorer les conditions d'une migration régulière des travailleurs(euses) ; (ii) améliorer le cadre institutionnel de la migration professionnelle au Togo ; (iii) améliorer la protection des droits fondamentaux des travailleurs(euses) migrants(es), y compris la non-discrimination et l'équité de genre et (iv) accroître la contribution des travailleurs(euses) migrants(es) à la création d'emplois, de richesses et au renforcement des compétences nationales.

Ces différents instruments stratégiques, même s'ils constituent des avancées significatives en termes de construction d'un cadre cohérent de gouvernance de la migration professionnelle au Togo, peinent à être mis en œuvre de façon effective faute de ressources financières, matérielles, logistiques, techniques et humaines.

6.2. Obstacles institutionnels

Du point de vue institutionnel, les entretiens réalisés et la revue documentaire ont permis d'identifier une kyrielle de contraintes institutionnelles qui ne sont pas de nature à favoriser le recrutement éthique de la main-d'œuvre. On peut évoquer les obstacles ci-après

- l'absence d'un cadre opérationnel de coordination des actions de la multitude de départements ministériels et d'institutions impliqués dans le traitement de la question de la migration ;
- les difficultés de fonctionnement du Comité interministériel de coordination et du suivi des activités de migration et développement composé des représentants de l'Etat, du patronat, de la société civile et des partenaires techniques et financiers ;
- l'absence de passerelle entre les structures publiques, le secteur privé et les autres parties prenantes (partenaires sociaux, associations de jeunes, société civile, etc.) sur les questions migratoires ;
- l'absence d'une plateforme nationale de gestion des travailleurs migrants qui facilitera l'échange d'informations des institutions impliquées dans cette gestion à l'instar de la Direction du dialogue social et des relations professionnelles (DSRP/DGT), l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), la

Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) et la direction générale de la documentation nationale (DGDN) ;

- les capacités limitées de l'Observatoire togolais de l'emploi qui éprouve des difficultés à rendre disponibles des données sur les dynamiques du recrutement international ;
- les capacités limitées de l'Unité migration professionnelle de l'Agence nationale pour l'Emploi (ANPE) ;
- l'insuffisance de moyens alloués aux services d'inspection du travail pour assurer une meilleure application des dispositions en matière de travail : les inspections du travail et des lois sociales disposent de peu de capacités (matérielles et logistiques) pour jouer leur rôle de contrôle sur le terrain. Dépourvu de moyens de coercition, elles sont réduites au rôle de conseil. En plus elles ne couvrent pas l'ensemble des travailleurs migrants en relation professionnelle.
- les difficultés de fonctionnement de la Commission nationale du suivi de la politique de l'emploi (CNSPE) ;
- les capacités limitées de la Direction des Togolais de l'Extérieur et le caractère embryonnaire de la structuration des organisations diasporiques ;
- l'absence d'une stratégie claire de placement des Togolais dans les Organisations internationales ;
- la couverture diplomatique et consulaire limitée du Togo dans le monde ;
- la faiblesse des dispositifs de réinsertion des migrants de retour qui prédispose ces derniers à un nouveau départ.

6.3. Obstacles juridiques

Les obstacles juridiques à la promotion de pratiques de recrutement « responsables et éthiques » et à la protection des travailleurs migrants sont multiples. On peut citer :

- les lacunes relatives au code du travail qui ne prévoit ni les conditions d'obtention de l'autorisation d'embauche ni les règles de procédure afférentes ;
- l'absence de texte spécifique réglementant les agences privées de placement qui exercent leurs activités dans des conditions peu contrôlées ;
- la non prise en compte de manière explicite par le code de sécurité sociale de la question de la protection sociale des migrants ;
- la non concordance entre les dispositions de la loi de 1987 et le décret de 1996 en matière de visa. S'agissant par exemple du régime des visas, les dispositions de la loi de 1987 et celles du décret de 1996 sont en partie contradictoires. La loi prévoit un visa d'entrée d'une validité comprise entre un jour et six mois et un visa de séjour d'une validité d'un jour à deux ans. Le décret, en revanche prévoit un visa d'entrée d'une durée maximum d'une semaine et distingue entre visa de court séjour, d'une durée de 90 jours, et un visa de long séjour, d'une durée supérieure ;
- la non prise en compte de manière explicite du régime de l'immigration familiale par la législation togolaise – exception faite du conjoint du ressortissant togolais même si la pratique administrative constante reconnaît aux titulaires d'une carte de séjour le droit au regroupement familial
- la non ratification de certaines conventions de l'OIT, particulièrement pertinents pour la protection des travailleurs migrants : la Convention 97 sur les travailleurs migrants de 1949 ; La Convention C118 sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962 ; le Protocole (P029) de 2014 sur le travail forcé ; la Convention N°181 de 1997 sur les agences privées de placement; la Convention N°189 de 2011 sur les travailleurs domestiques ; la Convention des Nations Unies sur la protection des droits des travailleurs migrants et les membres de leur famille (1990) signée en 2001 ;
- l'inexistence d'accords bilatéraux avec certains pays accueillant un fort taux de migrants d'origine togolaise ;

- l'absence d'un texte juridique prévoyant un mécanisme d'assistance juridique des togolais migrants et de retour au pays ;
- l'inexistence d'accords favorisant la portabilité des droits avec les structures de prévoyance de pays accueillant un fort contingent de travailleurs togolais et de provenance d'étrangers résidant au Togo.

6.3. Obstacles administratifs

La mobilité professionnelle régulière est soumise à certaines contraintes administratives qui peuvent se révéler parfois dissuasives et constituer des facteurs de migration irrégulière. On peut citer entre autres :

- les formalités de migration très contraignantes, notamment les conditions de délivrance des visas, etc.
- les lenteurs administratives dans le traitement de certains dossiers à l'exemple de la certification des diplômes ;
- le caractère embryonnaire des dispositifs d'accompagnement des candidats à l'émigration ;
- la faible prise en considération de la disponibilité des compétences et main d'œuvre locales avant la délivrance des autorisations d'embauche et de visas de travail aux étrangers ;
- la centralisation des autorisations d'embauche et des visas des contrats d'expatriés qui relèvent de la prérogative exclusive du DGTLS ne permettant pas aux services de l'inspection du travail et des lois sociales de l'intérieur du pays d'avoir la maîtrise des données relatives à l'emploi des étrangers dans leurs zones de compétence.

Le visa des contrats de travail est exclusivement à la charge du DGTLS qui peut donner délégation aux DRTL. Mais pour les contrats des expatriés, nous n'avons pas ce pouvoir de le viser. Ici dans la région on n'a jamais eu un contrat expatrié même si on sait que les gens sont là. (Un Inspecteur du travail, Région des savanes)

6.4. Les facteurs culturels

La mobilité professionnelle trouve, dans certaines communautés, son fondement dans des facteurs culturels. Certaines communautés ont une tradition séculaire de migration et se représentent cette dernière comme une source majeure d'ascension sociale. Ainsi, l'obsession de la migration est liée au prestige et à la valorisation sociale de ceux qui en ont fait l'expérience. La mobilité professionnelle trouve ainsi, en partie, son explication dans cette tendance imitatrice de reproduction des figures de réussite sociale dans les communautés (Abdou NDAO, 2009). Ainsi, la possession de biens matériels, de fonds de commerce et de prestige social sont les symboles d'une mobilité parfaite. Ceci renforce les représentations des potentiels migrants que l'ascension sociale ne peut provenir que d'ailleurs. Ces représentations rendent absolument sourds les candidats à la migration à toute tentative de les dissuader d'emprunter les voies de migration irrégulière et font d'eux des proies faciles pour les auteurs de traite et de trafic illicite de migrants.

En outre, concernant les togolais à l'étranger, il est à remarquer d'ailleurs, que pour des raisons culturelles, le projet de mobilité professionnelle, pour sa réussite et sa protection contre les esprits mystiques, doit rester à la discrétion du concerné. De ce fait, la disposition juridique (art 45 du code du travail) obligeant les compatriotes à faire viser leur contrat avant leur départ dans les pays de destination n'est que purement théorique car la majorité partent dans l'illégalité et sans contrat de travail au risque d'être repérés.

6.5. Faible connaissance des acteurs sur les modalités de migration régulière

Les entretiens avec différents acteurs ont montré que la plupart des candidats à la migration professionnelle disposent de peu d'informations sur les conditions d'une migration régulière. La mobilité fait rarement partie intégrante d'un projet structuré et construit sur la base d'informations justes à la fois

sur les modalités de migration et les réalités des pays d'accueil. Le fait est que « *la migration relève souvent de programmes secrets. La personne qui veut migrer conçoit son projet seul. Généralement pour les sorties l'inspection du travail n'est pas informée. Tout est secret* ». (Un Inspecteur du travail en poste à la DRTL, Savanes). Ceci étant, cela empêche les candidats de recourir aux services compétents pour avoir les bonnes informations. En plus, le Togo ne dispose pas d'un Centre d'Information et de Gestion des Migrations (CIGeM) à l'image des pays comme le Mali, susceptible de mettre à la disposition des candidats les informations utiles.

6.6. Faible connaissance des acteurs du marché du travail des principes du recrutement éthique

Même s'il faut reconnaître que certains chefs d'entreprise contournent sciemment les règles formelles de recrutement éthique, il faut noter que beaucoup d'entre eux en méconnaissent les règles de base. La législation du travail est très peu connue à la fois des employeurs et des employés. Cette situation est à l'origine du faible respect des principes de recrutement éthique et favorise des abus de toutes sortes dans les entreprises.

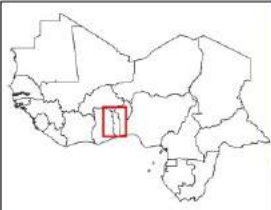
Par ailleurs, lors des entretiens avec le personnel des cabinets et agences de recrutement aucun n'a cité la norme IRIS comme instrument de régulation des pratiques de recrutement. Or cette norme a été élaborée sur la base d'instruments internationaux des droits de l'homme et des normes du travail tels que les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les Principes de Dhaka pour une migration dans la dignité, ainsi que sur le secteur du recrutement. Il est conçu pour servir d'outil pratique et d'orientation pour permettre aux recruteurs de main-d'œuvre et aux employeurs d'intégrer les principes de recrutement éthique dans les systèmes de gestion, les procédures, les codes de conduite et les initiatives de durabilité sociale liés au recrutement.

6.7. La prédominance de l'économie informelle

Une part importante de l'économie du Togo et des pays qui accueillent les Togolais de l'étranger est informelle. Selon l'enquête ERESI (2017), la proportion d'actifs du secteur informel ayant un contrat écrit est seulement de 30,9% au Togo. Le taux de salarisation qui est la part de l'emploi salarié dans l'ensemble des emplois (ratio rapportant le nombre de salariés au nombre total d'actifs des entreprises informelles est très faible (1,7%). En effet seulement 17 actifs occupés sur 1000 sont salariés. Cette situation dénote de la capacité de création d'emploi salarié encore très limitée dans le secteur informel. Par secteur d'activités, le taux de salarisation est globalement plus faible dans le secteur du commerce qui pourtant occupe une grande partie des immigrants internationaux installés au Togo, notamment les Nigériens, Nigérians, Maliens, Guinéens, Sénégalais, etc. Cette situation est à l'origine de la forte prévalence des recrutements informels et généralement non éthiques dans le secteur informel.

6.8. Les obstacles sécuritaires

Le constat commun, unanimement relevés par les personnes ressources rencontrées, est la porosité des frontières, rendant difficile et voire inefficace le contrôle des mouvements transfrontaliers. Le Togo dispose d'environ 32 postes frontières officielles dont 13 sur sa limite Est (vers le Bénin), 15 sur sa limite ouest (vers le Ghana), 2 sur sa limite nord (vers le Burkina Faso). La multiplicité de ces frontières formelles et informelles conjuguée avec les faibles moyens dont disposent les services d'immigration et l'essor des réseaux criminels organisés, explique la forte prévalence des pratiques de trafic illicite de migrants et de traite des personnes.



Togo: Situation of Point of Entry (PoE), July 2020



Production Date: July 2020
www.iom.int | dtm.support@iom.int

This map is for illustration purposes only. Names and boundaries on this map do not imply official endorsement or acceptance by IOM. Source: International Organization for Migration (IOM), Displacement Tracking Matrix (DTM)



Conclusion

L'étude a révélé qu'il existe particulièrement deux types de pratiques de recrutement international : les pratiques formelles promues par les agences officielles telles que l'ANPE, certaines agences privées de placement et des entreprises structurées. Les pratiques informelles relèvent de l'action des réseaux informels (parfois criminels), des circuits familiaux, des réseaux relationnels/sociaux et des initiatives personnelles de candidats à l'immigration. Ces pratiques informelles sont les plus répandues et relèvent généralement de la migration irrégulière. Cela est dû, de l'avis des acteurs rencontrés, à la méconnaissance par les candidats des procédures légales de migration, aux multiples contraintes relatives à la migration légale.

Plusieurs obstacles au recrutement éthique ont été identifiés. La première catégorie d'obstacles est d'ordre politique : absence d'une politique migratoire, faible mise en œuvre de la stratégie de migration et développement et de la stratégie en matière de migration professionnelle). Viennent ensuite les facteurs institutionnels : absence d'un cadre opérationnel de coordination des actions de la multitude de départements ministériels et d'institutions impliqués dans le traitement de la question de la migration ; la capacité limitée de l'Unité migration professionnelle ; la capacité limitée des services de l'inspection du travail, etc.). Les facteurs juridiques et réglementaires constituent également un goulot majeur : le caractère désuet et inadéquat de certaines dispositions du Code du travail, l'absence de réglementation des agences privées de placement, la non ratification de conventions essentielles à la protection des travailleurs migrants, l'inexistence des accords bilatéraux avec certains pays accueillant un fort taux d'émigrants togolais, l'inexistence d'accords favorisant la portabilité des droits avec les structures de prévoyance de pays accueillant un fort contingent de travailleurs togolais et de provenance d'étrangers résidant au Togo). Il a été noté également des obstacles administratifs : les lenteurs administratives, le faible accompagnement des candidats à la mobilité professionnelle et la forte centralisation du dispositif d'autorisation d'embauche et de visas de travail des étrangers au Togo). Il a été également relevé des obstacles sécuritaires, notamment la porosité des frontières et la faible capacité des services d'immigration. Enfin, l'étude a identifié des obstacles d'ordre humain qui ont trait à la faiblesse des dispositifs d'information et d'accompagnement des candidats à la migration et surtout à la faible connaissance des acteurs sur la législation du travail ainsi que les principes et normes du recrutement éthique.

Somme toute, cette étude en prospectant les pratiques de recrutement existantes et leurs déterminants, donne les clés pour mieux orienter les actions visant à promouvoir des modèles de recrutement respectueux des droits humains. Le renforcement de capacités des divers acteurs (relevant des administrations publiques, du secteur privé, des agences de recrutement, des organisations syndicales de travailleurs, des ONG et associations, des candidats à la mobilité professionnelle, etc.) constitue la clé pour la promotion de la mobilité professionnelle régulière.

Recommandations

Au terme de cette étude, il ressort que les défis à la promotion du recrutement éthique et responsable sont multiples et multiformes et exigent l'intervention concertée d'une diversité d'acteurs à divers niveaux. Les recommandations suivantes constituent des pistes d'actions ciblées et mettent en lumière la nécessité d'interventions synergiques.

Tableau n° 12 : Principales recommandations à l'endroit des parties prenantes

Acteurs	Actions suggérées
Etat	<p>Au plan politique et stratégique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faciliter la migration et la mobilité professionnelle de façon ordonnée, sûre, régulière et responsable, notamment par l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique migratoire planifiée et bien gérée ; • Poursuivre la mise en œuvre effective de la Stratégie nationale de migration et développement élaborée en 2016 ; • Mettre en œuvre effectivement la stratégie nationale de migration professionnelle et son plan d'actions opérationnel (2018-2022) ; • Elargir le réseau diplomatique en l'étendant à des pays émergents et surtout qui accueillent beaucoup de Togolais ; • Œuvrer à l'ouverture de représentations permanentes auprès des organismes internationaux à vocation de développement et mettre en œuvre une stratégie de promotion des nationaux à des niveaux décisionnels au sein de ces organismes; • Diversifier les partenariats stratégiques par la conclusion des accords de coopération, la revitalisation des commissions mixtes de coopération et la mise en place des cadres de concertations bilatérales intégrant une composante migration professionnelle • Mettre en œuvre la feuille de route du gouvernement pour le Haut conseil des Togolais de l'Extérieur • Elaborer et mettre en œuvre, sur la base des résultats de l'étude, un plan d'action de promotion des pratiques de recrutement éthique et responsable ; • Créer un poste de conseiller à la primature sur les questions de migration. <p>Au plan juridique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réviser le code du travail ainsi que les arrêtés et dispositions juridiques afin de faciliter et mobiliser les employeurs à l'application des dispositions relatives aux autorisations d'embauches et visas de travail de leurs employés étrangers. • Réviser les dispositions du code du travail concernant le visa et l'autorisation d'embauches des étrangers (article 45) dont le pouvoir est de l'exclusivité de la direction générale du travail basée à Lomé, en tenant compte de la dynamique des mouvements migratoires à l'intérieur du pays ; • Prendre le décret relatif aux agences de placement conformément aux dispositions du nouveau code du travail en cours d'adoption. • Procéder à la ratification de certaines conventions de l'OIT, particulièrement pertinentes pour la protection des travailleurs migrants : la Convention 97 sur les travailleurs migrants de 1949 ; La Convention 118 sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962 ; le Protocole (P029) de 2014 sur le travail forcé ; la Convention N°181 de 1997 sur les agences privées de placement; la Convention N°189 de 2011 sur les travailleurs domestiques ; la Convention des Nations Unies sur la protection des droits des travailleurs migrants et les membres de leur famille

(1990) signée en 2001 ;

- Elargir l'éventail d'accords bilatéraux avec certains pays accueillant un fort taux d'émigrants togolais;
- Elargir l'éventail d'accords bilatéraux avec les structures de prévoyance de pays accueillant un fort contingent de travailleurs togolais et de provenance d'étrangers résidant au Togo pour étendre l'accès à la protection sociale et la transférabilité des bénéficiaires de la sécurité sociale aux travailleurs migrants et à leurs familles
- Renforcer les contrôles sur la déclaration des travailleurs togolais à la CNSS par les entreprises étrangères, en s'assurant notamment que ces entreprises sont en règle avant de leur délivrer le quitus social.
- Prendre un texte juridique prévoyant un mécanisme d'assistance juridique des togolais migrants et de retour au pays ;
- Renforcer la législation communautaire en matière de formalisation des relations de travail.

Au plan institutionnel

- Renforcer le fonctionnement du Comité interministériel de coordination et de suivi des activités de migration et développement composé des représentants de l'Etat, du patronat, de la société civile et des partenaires techniques et financiers ;
- Renforcer la synergie d'action entre les parties prenantes pour faciliter l'enregistrement des travailleurs étrangers dès leur entrée sur le territoire national (formalités d'immigration, permis de travail, visa..).
- Renforcer les capacités de l'ANPE et en particulier de l'unité en charge de la mobilité professionnelle et de l'Observatoire de l'emploi
- Renforcer les moyens d'action et pouvoirs des services d'inspection pour assurer une meilleure application des dispositions en matière de travail
- Elaborer et adopter les textes relatifs aux agences privées de recrutement et de placement et suivre leur fonctionnement
- Faire fonctionner effectivement la Commission nationale du suivi de la politique de l'emploi (CNSPE),
- Transformer la Direction des Togolais de l'Extérieur en une agence autonome dotée de ressources nécessaires ;
- Mettre en place une plateforme nationale de gestion des questions relatives aux travailleurs migrants qui facilitera l'échange d'informations des institutions impliquées à l'instar de la Direction du dialogue social et des relations professionnelles (DSRP/DGT), l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) et la direction générale de la documentation nationale (DGDN) ;
- Renforcer la collaboration entre les structures administratives notamment la direction du travail, structure habilitée à autoriser l'emploi des étrangers au Togo et l'ANPE, détentrice de la nomenclature des métiers et professions au Togo, afin que les emplois des étrangers au Togo ne soient autorisés au détriment de l'emploi national et de compétences locales.
- Mettre en place le Centre d'Information et de Gestion des Migrations (CIGeM) ;
- Améliorer la collecte et de l'analyse des données sur les migrations de main-d'œuvre et les problèmes liés

Au plan administratif

- Sensibiliser les services compétents au traitement diligent de certains dossiers

entrant dans les formalités administratives de la mobilité professionnelle régulière, notamment la certification des diplômes

- Renforcer les dispositifs d'accompagnement des candidats à la mobilité professionnelle, en particulier les points de service de l'ANPE ;
- Mettre en place des dispositifs pour s'assurer que les autorisations d'embauche et visas de travail des étrangers au Togo tiennent compte de la disponibilité des compétences et main d'œuvre locales ;
- Décentraliser les autorisations d'embauche et des visas des contrats d'expatriés.
- Mettre en place un dispositif d'orientation avant-départ (pre-departure orientation) pour les travailleurs migrants avant de quitter le Togo
- Etablir un système de suivi dynamique des travailleurs après leur placement chez leur employeur (cela aide à assurer que les conditions de travail sont favorables et avertir tôt s'il y a une pratique de traite qui se produit)
- Renforcer les capacités des demandeurs d'emploi grâce à des programmes de formation.
- Renforcer la diligence requise et la coopération avec le patronat ;
- Renforcer les mécanismes de contrôle des contrats de travail des candidats au départ
- Accompagner les ONG qui font du placement à l'international à s'accréditer en tant que structure de recrutement et de placement.
- Institutionnaliser la mise en place, au niveau des chantiers des BTP, des bureaux de main d'œuvre animés par des inspecteurs du travail, des conseillers en emploi, des agents sociaux, etc.

Au plan de la formation professionnelle et du placement des Togolais dans les OI

- Créer des curricula de formation prenant en compte les filières et profils adaptés aux besoins en compétences des OI et des grandes entreprises ;
- Appuyer les services de l'emploi pour l'élaboration d'un répertoire ou référentiel des compétences permettant de connaître les potentialités de main d'œuvre disponibles sur le marché togolais. Grâce à cet outil, les profils non disponibles seront recensés et des formations appropriées seront données dans les filières porteuses pour faciliter la migration régulière ;
- Renforcer la synergie entre la Direction des OI (relevant du Ministère des Affaires étrangères) et les autres départements ministériels pour le partage d'informations sur les postes et bourses d'études disponibles ;
- Renforcer la « Cellule de Promotion et de Placement des Togolais dans les Organisations et Institutions Internationales » en la dotant des ressources (humaines, matérielles et financières, etc.) nécessaires pour accompagner, assister et conseiller les compatriotes qui souhaitent faire carrière dans la fonction publique internationale et ceux déjà en fonction dans les institutions internationales ;

Au plan de l'accompagnement des Togolais de l'Extérieur

- Doter les missions diplomatiques togolaises à l'étranger de conseillers économiques et culturels ainsi que de services chargés du travail et des affaires sociales tout en les dotant des moyens nécessaires pour suivre et accompagner les travailleurs migrants togolais installés dans lesdits pays. Au sein de ces missions, des inspecteurs du travail pourront être chargés de vérifier la conformité à la loi des formalités prescrites pour le recrutement de togolais à l'étranger, alerter les inspecteurs du travail du pays d'accueil sur les conditions de travail des ressortissants togolais. En outre, ils peuvent être chargés de la mission de prospection des secteurs porteurs d'emploi dans les pays d'accueil. Le service social pourra apporter l'appui et l'assistance aux

	<p>togolais en situation de vulnérabilité dans le pays d'accueil (perte d'emploi, accidents...)</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que toutes les ambassades aient des sites internet avec un point focal ou un mécanisme pour y mettre des informations en temps réels sur les pays ou zones couvertes à disposition des candidats à la migration • Finaliser, valider et vulgariser le guide des Togolais de l'extérieur • Renforcer les capacités des consuls honoraires du Togo dans les pays étrangers afin qu'ils puissent se pencher sur la situation des travailleurs migrants en situation irrégulière. <p>Au plan de la prévention</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organiser des sessions de renforcement des capacités des acteurs sur les dispositions juridiques et réglementaires relatives à la migration de la main-d'œuvre, aux pratiques de recrutement éthique et à la protection des travailleurs des travailleurs migrants • Intensifier les séances de sensibilisation à l'endroit des préfectures et des zones de fortes immigrations notamment : Sokodé, Tchamba, Akébou, Guérinkouka, Bassar, Vo, Yoto, Haho, etc. • Promouvoir des dispositifs, programmes d'emploi locaux en entrepreneuriat et emploi salarié afin de limiter les départs irréguliers, insécurisés et massifs des togolais vers les pays étrangers ; • Impliquer tous les acteurs concernés dans le processus d'élaboration et d'opérationnalisation des plans d'action portant sur la migration. <p>Au plan de la prise en charge des migrants de retour</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place ou renforcer des centres d'écoute et de transit et de prise en charge des victimes de traite des personnes • Mettre en place des fonds et des programme de réinsertion socio professionnelle pour les togolais refoulés, expulsés, ou rapatriés pour faute de situations d'irrégularité.
<p>PTF</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagner le processus d'élaboration de la politique migratoire du Togo ; • Appuyer la mise en œuvre effective de la Stratégie nationale de migration et développement (2016) • Appuyer la mise en œuvre effective de la stratégie nationale de migration professionnelle et son plan d'actions opérationnel (2018-2022) • Conduire un plaidoyer pour renforcer les moyens d'action et pouvoirs des inspections du travail et des lois sociales • Renforcer les capacités des organisations de la société civile et des syndicats pour la défense des droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire ; • Appuyer le renforcement des capacités des parties prenantes à la migration professionnelle sur le recrutement éthique et la protection des travailleurs migrants • Appuyer la signature des mémorandums d'accords de main d'œuvre avec les pays concernés par la migration internationale avec le Togo ; • Appuyer la mise en place et le fonctionnement du Centre d'Information et de Gestion des Migrations (CIGeM) ; • Appuyer le renforcement des capacités des services d'immigration

	<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser une cartographie des structures (agences, bureaux, etc.) intervenant dans le recrutement international • Elaborer et mettre en œuvre des outils de renforcement de capacités des acteurs gouvernementaux sur les mécanismes de négociation et de mise en œuvre des accords bilatéraux de migration de travail • Renforcer la sensibilisation du gouvernement au droit international de la migration pour la protection des travailleurs migrants ; • Renforcer la capacité des acteurs étatiques à l'évaluation des pratiques nationales à la lumière des normes internationales et régionales existantes ; • Améliorer la capacité du gouvernement à appliquer les normes internationales et régionales existantes à un contexte national concret. • Appuyer l'organisation de sessions de renforcement des capacités des acteurs sur les dispositions juridiques et réglementaires relatives à la migration de la main-d'œuvre, aux pratiques de recrutement éthique et à la protection des travailleurs des travailleurs migrants
Secteur privé	<ul style="list-style-type: none"> • Former les chefs d'entreprise sur la législation du travail ; • Former les chefs d'entreprise sur les normes et principes du recrutement éthique et responsable (Norme IRIS) ; • Encourager les chefs d'entreprise à se conformer aux dispositions de la législation du travail.
Agences de recrutement	<ul style="list-style-type: none"> • Former leur personnel sur la législation du travail aux niveaux national et international ainsi que les normes et principes du recrutement éthique (Norme IRIS) • Mettre en place une plateforme d'échanges inter-agences pour favoriser le partage d'expériences et de bonnes pratiques en matière de recrutement éthique et responsable • Mettre en place un observatoire national sur le recrutement de la main-d'œuvre • Former leur personnel sur la législation du travail ainsi que sur les normes et principes du recrutement éthique et responsable (norme IRIS) ; • Mettre en place une plateforme d'échanges inter-agences pour favoriser le partage d'expériences et de bonnes pratiques en matière de recrutement éthique et responsable ; • Mettre en place un observatoire national sur le recrutement de la main-d'œuvre. • Assurer que tous travailleurs migrants entreprennent une orientation avant-départ, fournie soit par l'agence de recrutement, soit par le gouvernement • Etablir un système de suivi dynamique des travailleurs après leur placement chez leur employeur • Renforcer les capacités des demandeurs d'emploi grâce à des programmes de formation. • Renforcer la diligence requise et la coopération avec le patronat
Organisations de la société civile	<ul style="list-style-type: none"> • Intensifier les séances de sensibilisation à l'endroit des préfectures et des zones de fort départ notamment : Sokodé, Tchamba, Akébou, Guérinkouka, Bassar, Vo, Kloto, Haho..... • Mettre en place ou renforcer des centres d'écoute et de transit et de prise en charge des victimes de traite des personnes • conduire un plaidoyer pour la ratification des conventions essentielles protégeant les

	<p>travailleurs migrants</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir des dispositifs, programmes d'emploi locaux en entrepreneuriat et auto-emploi afin de limiter les départs irréguliers, insécurisés et massifs des togolais vers les pays étrangers. • Mettre en place des programme de réinsertion socio professionnelle pour les togolais refoulés, expulsés, ou rapatriés pour faute de situations d'irrégularité.
<p>Migrants et candidats à la migration</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Recourir aux services compétents (services d'immigration, services de la main-d'œuvre, Direction générale du travail et des lois sociales, etc.) pour disposer des documents de voyage et garantir la régularité du projet de mobilité professionnelle ; - Se conformer à la législation du pays de départ et de destination en matière de migration de la main-d'œuvre ; - S'assurer de l'existence d'un contrat de travail formel signé et visé par toutes les parties ; - S'assurer de l'existence d'accords permettant l'accès à la protection sociale et la transférabilité des bénéfices de la sécurité sociale ; - Prendre attache avec la représentation diplomatique ou consulaire une fois arrivé au pays de destination.

Références bibliographiques

BIT, Principes Généraux et Directives Opérationnelles concernant le Recrutement Équitable et Définition des Commissions de Recrutement et Frais Connexes. Organisation Internationale du Travail - Service des Principes et Droits Fondamentaux au Travail, Programme des Migrations - Genève: BIT, 2019

Boegemann H. : Rapport final de l'enquête sur les besoins en formation professionnelle des entreprises membres de l'AGET, Stage à la GIZ, Lomé, 2017.

Bouet Claude. Problèmes actuels de main-d'œuvre au Gabon. Conditions d'une immigration contrôlée. In: Cahiers d'outre-mer. N° 124 - 31e année, Octobre-décembre 1978. pp. 375-39

INSEED, Rapport synthèse de l'enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel (ERI-ESI, 2017-2018)

Locoh T., 1986, L'émigration, ses coûts et ses avantages pour le Togo méridional, in « Les migrations Togolaises, bilan et perspectives, Lomé, 389 PP.

Nations Unies, Protocole additionnel à la Convention des Nations unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants. Résolution 55/25 de l'Assemblée générale. New York, NY, Assemblée générale des Nations unies, 2000

Office des Nations unies contre la drogue et le crime. UN.GIFT: Human trafficking: an overview. New York, NY, Nations unies, 2008

OIM, Plan d'action nationale de lutte contre le trafic illicite de migrants pour le Togo, Lomé, 2017.

OIM, HCDH, OMS, Migration internationale, santé et droits de l'homme, Genève, 2013.

OIM, migration de travail et développement humain en Afrique de l'Ouest et du Centre, avril 2019.

Organisation internationale pour les migrations, OIT et OSCE, Manuel pour l'établissement de politiques de migration de main-d'œuvre efficaces, Edition méditerranéenne (Genève, 2007)

Organisation internationale pour les migrations/Observatoire ACP sur les migrations : La migration des enfants dans les pays ACP : Volonté ou obligation ? Dossier d'information, 2013.

OIT, Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration au Togo, Genève, 2020.

OIT, Les agences d'emploi privées, les travailleurs intérimaires et leur contribution au marché du travail, Genève, Bureau international du Travail, 2009

Organisation internationale pour les migrations (OIM) : Glossaire de la migration in Droit international de la migration, n° 9, 20, 2007.

Organisation internationale pour les migrations (OIM) : Migration au Togo, profil national, 2015.

République gabonaise, II^e plan de développement économique et social, 1971-1975.

République togolaise (2018) : Plan national de développement (PND), 2018-202.

République togolaise, INSEED : Mouvements migratoires. Rapport de Fankeba, S., Hevi, K. D. et Agbobly-Atayi, H., 2016.

Serge Loungou, « Le trafic d'enfants, un aspect de la migration ouest-africaine au Gabon », Les Cahiers d'Outre-Mer [Online], 256 | Octobre-Décembre 2011, Online since 01 October 2014, connection on 01 September 2020.

Ministère de la Planification du développement, Stratégie de Migration et Développement, décembre 2016.

Université du Bénin/URD, Migrations togolaises - bilan et perspectives. 1986

US Embassy, Rapport sur la traite des personnes au Togo. <https://tg.usembassy.gov/wp-content/uploads/sites/220/TOGO-TIP-2020-FRE-FINAL-1.pdf>; site consulté le 31-08-2020

USDOS. Trafficking in Persons Report 2011. Washington, DC, United States of America Department of State, 2011

Vision Solidaire, Analyse situationnelle sur le trafic des travailleurs migrants togolais et la traite des personnes dans les pays du Moyen-Orient et d'Afrique Centrale, 2017.

Annexes

Annexe I : Glossaire

Termes	Explications
Agence d'emploi privée –	Toute personne physique ou morale, indépendante des autorités publiques, qui fournit un ou plusieurs des services suivants se rapportant au marché du travail: a) des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi; b) des services consistant à employer des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale (désignée comme «l'entreprise utilisatrice»); et/ou c) d'autres services ayant trait à la recherche d'emplois, tels que la fourniture d'informations, sans pour autant viser à rapprocher une offre et une demande spécifiques. Ces agences ne peuvent facturer de frais aux travailleurs pour leur avoir trouvé un emploi ²¹
Diaspora	Communauté regroupant les migrants installés de façon permanente dans des pays autres que le leur. Le concept de diaspora renvoie à une situation où les ressortissants d'un pays sont dispersés à l'étranger et forment une communauté dans leur pays d'accueil
Employeur	Toute personne ou entité qui engage des salariés ou des travailleurs, soit directement, soit indirectement.
Entreprise	Tout employeur, recruteur de main-d'œuvre autre qu'un service public de l'emploi, et tout autre fournisseur de services participant au processus de recrutement
Recrutement	La publication d'annonces, la diffusion d'informations, la sélection, le transport, le placement en emploi et, en ce qui concerne les travailleurs migrants, le retour dans le pays d'origine s'il y a lieu. Ce terme vise aussi bien les demandeurs d'emploi que les travailleurs bénéficiant déjà d'une relation d'emploi
Recruteur de main-d'œuvre	les services publics de l'emploi, les agences d'emploi privées et tous les autres intermédiaires ou mandataires secondaires qui offrent des services de recrutement et de placement. Le recrutement de main-d'œuvre peut revêtir de nombreuses formes: entité à but lucratif ou non lucratif, exploitée au sein ou hors du cadre juridique et réglementaire, etc.
Trafic illicite des migrants	le fait d'assurer, en vue d'en tirer, directement ou indirectement, un avantage financier ou un autre avantage matériel, l'entrée illégale dans un État partie d'une personne qui n'est ni un ressortissant ni un résident permanent de cet État
Traite des personnes	Ce terme désigne le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation. L'exploitation comprend, au minimum, le proxénétisme ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes
Travailleur migrant	Toute personne qui émigre ou a émigré vers un pays dont elle n'a pas la nationalité en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte
Recrutement	La publication d'annonces, la diffusion d'informations, la sélection, le transport, le placement en emploi et, en ce qui concerne les travailleurs migrants, le retour dans le

²¹ Les agences d'emploi privées, les travailleurs intérimaires et leur contribution au marché du travail, Genève, Bureau international du Travail, 2009

	pays d'origine s'il y a lieu. Ce terme vise aussi bien les demandeurs d'emploi que les travailleurs bénéficiant déjà d'une relation d'emploi.
Recrutement international	Recherche de personnel au-delà des frontières nationales en vue de pourvoir des postes spécifiques ne pouvant être pourvus par des candidats qualifiés du vivier national
Commissions de recrutement ou frais connexes	Toutes les commissions ou tous les frais liés au processus de recrutement permettant aux travailleurs de trouver un emploi ou un placement, quels que soient la manière, le moment ou le lieu où ils sont imposés ou facturés
Gouvernance des migrations	Les traditions et les institutions par lesquelles l'autorité sur les migrations, la mobilité et la nationalité dans un pays sont exercées, y compris la capacité du gouvernement à formuler efficacement et à mettre en œuvre des politiques judicieuses dans ces domaines

Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées

NOM ET PRENOMS	SERVICE	FONCTION	CONTACT	LOCALITE
LOME COMMUNE				
Cmdt SIMTAYA	Direction de l'Immigration et des cartes de séjour	Directeur	90 09 42 53	
BOLENGA	DCPJ	Directeur		
GNANSA Moudakena	Service d'immigration	Commissaire de Police	90080564	
M. AKAKPO KOFFI	DTE	Directeur	90708868	
M. BIDIALOU	Cellule de promotion du placement des candidatures	Responsable	91243407	
M. AMOUSSOU Komlan	ANPE	DG	90 04 13 20	
M ADZINYO	ANPE	Directeur de l'orientation professionnelle et de la prospection	90 35 79 84	
M. AKONDE	ANPE	Chef services aux entreprises	90 13 33 69	
ABBEY	ANPE	Directeur de l'observatoire de l'emploi	90 91 76 38	
SEGLA Simon	ANPE	Ingénieur statisticien	92270216	
Mme DANDAKOU Solim	ANPE	Chef service Migration Professionnelle et des Services à la personne	90 25 48 86	
M. BABAKE B.	Comité Migration développement	Membre	90367580	
AKUETEY Adoté M. Fabrice	Comité interministériel migration et développement	Secrétaire technique	91923998	
M. KONDO Loking	Direction Générale de l'Emploi	DG	90 08 42 13	
M.ATADI	Direction Générale du Travail	Directeur du dialogue social et des relations professionnelles	90316600	
M. SOGBO K.	Direction Générale du Travail	Directeur de la planification, du suivi-évaluation et des statistiques	90 29 94 92	
Pasteur EDOH Komi	Mouvement MLK	Président	90 04 17 25	Lomé
TSOLENYANOU Kodjo William	ONG MARS	Directeur exécutif	90 39 75 66	
AMETEPE Dovi Louis		Assistant du directeur	93 04 13 04	
ATTIOGBE Yaovi		Assistant	90 91 35 17	
Dr MAMA Christiane	Conseils réunis	Responsable des ressources humaines	93 70 57 90	
AFANNOU Denis Kokou	Togo intérim	Responsable des ressources humaines	92 41 52 43	
BOUTOMA Madila Tina		Directrice	90 23 25 16	
DOSSOU Honoré Rodolphe	Dynamic Human Ressources Agency Emploi Togo	Psychologue du travail et des organisations et gestionnaire des ressources humaines et des questions de recrutement	90 93 72 31	
MANOUABA Laurent	Service d'Assistance et de Mise en Relation entre Employeurs et Employés (SAMRE)	Directeur	90 44 55 71 98 19 17 70	
SOULIMA Niwa	SYNPHOT	Secrétaire Général-Adjoint	92 96 62 18	

LAWSON Nadou Oloukounle	STT	Coordinatrice Générale	90 18 81 70
KALIWEANI Assanlelo	VISIONS SOLIDAIRES	Directeur Exécutif	90 59 03 08
KOUVAHE Ekoue Damien	ONG VISA	Directeur Exécutif	90 21 15 31
MODEDJI Komlan Jacob	Conseil National du Patronat du Togo (CNP)	Responsable des Ressources Humaines, des relations extérieures, et du suivi- évaluation	90 12 79 69
ASSOGBA Kuma	Cabinet LCREATIF	Responsable juridique et recrutement	91 53 58 10
ZOHOU Yao	CANADA EN DIRECT	Directeur	92 09 11 01
KAMAN Hessikoma	CNTT	Secrétaire Général du Syndicat Libre des Travailleurs de la Zone Franche(SYLITRAZOF)	90 59 86 79
COULIBALY Issifou	Haut conseil des maliens de l'extérieur du Togo	Président	90 09 27 58 99 44 02 77
COULIBALY Sékou		Secrétaire en charge des activités sportives et de la jeunesse	90 28 42 04
YATABARE Alassane	Consul du Mali au Togo	Consul honoraire	90 05 39 43 99 49 39 43
Dr. DABUR Amos Mzahan	African diaspora forum Togo All Nigerian nationals in the diaspora	President	90 23 08 46 99 95 22 31 22 61 20 29
NOUHOU Boubacar	Haut conseil des nigériens au Togo	Secrétaire général	90 30 12 84 90 04 36 03 90 87 25 25
OURDA Lanciné	Conseil supérieur des Burkinabé de l'étranger	Délégué	90 13 31 31 99 13 31 31 22 41 26 26
FOFANA Amidou	Haut conseil des ivoiriens au Togo	Président	90 11 11 91
ABDOULAYE Philipe	Haut Conseil des Tchadiens résidents au Togo	Secrétaire Général	90 26 27 03
BATANA Modeste	Work Agency Axe Capital Humain	Chargé des ressources humaines	99 45 75 76 91 60 27 08
LOTRI KOFFI Adiel Efanam	Cabinet EFANAM_LO, projet de mise en place d'un cabinet de rééducation fonctionnelle et cognitive	Directrice, bénéficiaire du projet OFI	90 84 87 55
AGBESSI Malekpo	Ets MA LUMIERE projet d'alimentation générale	Propriétaire, Gérante, bénéficiaire du projet OFI	91 27 42 55
KOKOUDAH Akouavi	Ets AFRIQUE DELICE projet d'installation d'un restaurant au grand marché de Lomé	Propriétaire, Gérante, bénéficiaire du projet OFI	90 31 12 26
AWUNYO Messanvi André	Ets AWUNYO projet de création d'une boutique de quincaillerie à Baguida (fermé)	Propriétaire, Gérante, bénéficiaire du projet OFI	90 83 03 63
KEITA Modibo	Cabinet Accent	Victime d'exploitation	70 15 95 66
ADADE Ekoué Désiré	projet de mise en place d'un établissement de cyber café, de photocopie et de vente de fournitures de bureau a Lomé	Bénéficiaire du projet OFI	93 59 53 36

LEMOU Essosolam,	Etude de faisabilité d'une boutique de vente de pagne-basin	Bénéficiaire du projet OFI	92 24 43 29	
DJASSE Bidane	Projet de boutique de composition de peinture automobile et bâtiment	Entrepreneur Bénéficiaire du projet OFI	70 39 38 76	
EKLOU Eli Nukunu Alba	Projet de création d'un magasin de quincaillerie à Vakpossito	Entrepreneur Bénéficiaire du projet OFI	93 51 64 89	
Dr. KILILOU Roland	Direction générale de la protection sociale	Psychologue du travail	91 98 57 07	
M. PAGNAN Essoh	Direction générale de la protection sociale	Inspecteur du travail et des lois sociales	90 27 21 27	
M. ADODO Mack Chilé	RAO-Espace Fraternité	Coordonnateur National	97 60 35 69	
REGION MARITIME				
DJOBBO Rabiou	Direction régionale du travail et des lois sociales (DRTLS)	Directeur régional	90 91 01 71	Tsévie
KPANDJA Lao-Wéni I.K.		Inspecteur du travail	90 35 64 81	
ABODJI K. Lazare		Inspecteur du travail	90 00 64 79	
ETSE Eya Jeanne		Inspectrice du travail	92 70 80 67	
TSEWU Cyrille	ANPE	Conseiller emploi	91 84 64 58	
VIDOUTE Amétoesso	Inspection préfectorale du travail et des lois sociales (IPTLS)	Chef service	90 35 17 34	Aneho
ARANGASSI Massama-Esso		Inspecteur du travail	91 58 14 82	
TELOU Atani-modom		Inspecteur du travail	90 89 83 18	
KOMEDJA Edem Yao		Inspecteur du travail	92 46 24 37	
M'BA Boma	Caisse nationale de la sécurité sociale (CNSS)	Chef division	90 15 91 71 93 60 08 56 23 31 01 13	
BOSRO K. Kokou	Immigration-Noépé	Chef service	93 60 91 25	Noépé
ZAKOU Aboubakari		Officier de l'immigration	91 41 18 28	
REGION DES PLATEAUX				
TODOM Kenao H. M. Esso	Direction régionale du travail et des lois sociales (DRTLS)	Directeur régional	90 95 34 78	Atakpamé
AGBRIYO T. Napala	ANPE	Chef service	90 65 29 10	
TCHAMDJA Badjamtom	ANPE	Conseiller emploi	90 36 47 20	Kpalimé
POGNON-AGBIDI Dédé M.		Conseiller emploi	90 31 17 67	
LAVOE Adjo Sitsopé	Inspection du travail	Chef service	90 66 08 80	
KAMBA N'tabé-fam		Inspectrice du travail	91 31 06 29	
BAWA Mohamed Iklilou	Migrant de retour		70 29 48 66	
ADJIBALA Mohamed Haminou	Migrant de retour		97 65 06 76	
MOUSSA Chawa	Migrant de retour		90 42 96 23	
REGION CENTRALE				
KONDO Kokou	Direction régionale du travail et des lois sociales (DRTLS)	Directeur régional	90 97 24 34	
ABOUBAKARI Razakou	Association togolaise des Expulsés (ATE)	Coordinateur	90 38 34 87	
KONDOKAO P. Ephoné-Ani	ANPE	Conseiller emploi	90 38 56 38	Sokodé
AWESSO Essozolim Joseph	Immigration	Chargé d'immigration	90 78 91 92	
HALITOKI Aklesso	Service d'immigration	Commissaire, chargé d'immigration	90 14 98 85	
OURO-SAMA A. Barirou	Commerce général	Revendeur	92 25 02 63	
IBRAHIM Farouk	Candidat à l'immigration	Etudiant	92 95 20 45	
ATAKOR Nazif		Apprenti ferrailleur		
ISSIFOU Bassirou	Migrant de retour	Ferrailleur	90 15 62 43	
ALI Farouk		Maçon	91 52 56 18	
REGION DE LA KARA				
BOYODI Essotina M.	Direction régionale du	Directeur régional	9006 17 74	Kara

	travail et des lois sociales (DRTLS)				
AYITE Kokou	ANPE	Chef d'agence	90 25 45 44		
BASSAN Kossi Alexis	Service général	Officier de police	93 51 83 94	Kemerida	
SEVON Kossivi	Immigration	Adjudant	90 20 87 00		
GOUDO Micoanou		Officier de police	90 81 69 87		
AWADE Manèmolon		Maréchal des logis chef	90 78 55 72		
KOGOE Tèbyè		Brigadier	91 64 66 59		
ANAKPA Anibézèwou		Brigadier de police	90 71 91 35		
TOUKOULOU G. Ggandi		Maréchal des logis chef	90 33 22 26		
IPOUL N'Kouyopoua		Brigadier de police	90 21 45 63		
EKIM Meheza		Brigadier de police	97 57 70 57		
REGION DES SAVANES					
IMKAKPAMALE Mouhamed		Direction régionale du travail et des lois sociales (DRTLS)	Directeur régional	90 29 35 10	Dapaong
ALAGBE K. Ibrahim	Inspecteur du travail		91 25 94 95		
KOINDE Aliou	ANPE	Chef d'agence	90 25 45 44		
GOUNANI S. Nametante	Migrant de retour		90 26 15 24		
ISSAKA Abdoulaye	Immigration	Officier de police adjoint	90 00 34 33	Cinkasse	
GADO Tcha	Inspection du travail	Inspecteur du travail	90 50 47 44		
DJINTE Ismail		Inspecteur du travail	91 69 11 15		

Annexe 3 : Liste des représentation diplomatiques togolaises à l'extérieur et leur contact

N°	Nom de la représentation diplomation	Pays de siège et Adresse
1	Bureau de Liaison de Cotonou	Bd.St Michel Maro militaire/carré376/377 01 BP 89 Cotonou, Benin
2	Ambassade du Togo à Abuja, Nigeria	36, TY Danjuma Street Asoko Abuja Nigeria Tél. +234 7030158 1407 / +234 1776 69 65
3	Consulat honoraire du Togo en Côte d'ivoire	01 BP 3895, Abidjan 01 Tél. +225 22 41 56 97 Fax : +225 22 41 57 00 Email : consulatogoci@yahoo.com
4	Ambassade du Togo au Gabon	Batterie IV, avant l'école conventionnelle Gros-Bouquet I : BP. 14160, Libreville-Gabon Tél. +241 01 44 43 97 /8 Fax : +241 01 44 43 98 Email : ambatogolbv@gmail.com Ambatagolbvymail.com
5	Ambassade du Togo à Kinshasa, Congo, République Démocratique	3, Avenue de la Vallée Zone Gombe : BP 10197, Kinshasa Congo, RD
6	Ambassade du Togo à Accra au Ghana	Togo House, Near Cantonnements Circle P.O. Box C120, Accra Ghana Tél. +233 302 777 950 Fax : +223 302 765 639 Email : ambatogoghana@yahoo.com Togoamba@ighmail.com
7	Ambassade du Togo à Rabat au Maroc	23, Rue Oulad tayeb Avenue Bir Kacem, Souisi Rabat, Maroc Tél. +212 537 65 03 87 / +212 537 65 10 58 Fax : +212 537 65 16 90
8	Ambassade du Togo à Addis-Abeba, Ethiopie	Nifas, Silk, lafto, Kebele 13, H. No 2234 P.O box 25 523 Addis Ababa, Ethiopie Tel +251 113 20 65 15 /113729751 +251 113 20 19 49 Fax +251 113 72 97 22 Email : ambatogoaddis@gmail.com Togo.em@ethionet.et
9	Ambassade du Togo Paris, France	8, Rue Alfred Roll 75017 Paris France Tel. +33 143 80 12 13 Fax. +33 143 80 06 05 Email : france@ambassadeotogo.org Site web : www.france.ambassadeotogo.org
10	Consulat honoraire du Togo à Nice, France	2 avenue d'Alsace ; BP : 3007 06201 Nice Cedex 1, France Tel. +33 4 93 58 00 18 +33 6 12 9 71 18 Email : gerandbosio@yahoo.fr
11	Ambassade du Togo à Berlin, Allemagne	Grabbeallee 43, 13156 Berlin, Allemangne Tel. +49 30 499 089 68 / +49 30 434 764 71 Fax : +49 30 499 089 6 / +49 30 499 089 22 Email : allemagne@diplomatie.gouv.tg Site web : www.ambatogoberlin.de
12	Consulat honoraire du Togo é Brême, Allemagne	Martinstrasse 29 ; 28195 bremen, Allemagne Tel +49 421 364 88 70 Fax : +49 421 339 80 94 Email bremen@honorarkonsulat-togo.de Site web www.homnorarkonsulat-togo.de

13	Consulat honoraire du Togo à Bonn, Allemagne	Martin Luther King 53175 Bonn Allemagne Tél. +49 228 934 86 Fax : +49 228 934 89 22 Email : info@konsulat-togo.de Site web : www.konsulat.de
14	Consulat général honoraire du Togo à Hanovre, Allemagne	Berliner Allee 14, 30175 Honnover Allemagne Tél. +49 511 220 609 62 Fax : + 49 511 220 609 93 Email : kpmsulat@gmnelke.de
15	Ambassade du Togo à Londres Royaume-Uni	Unit 3, 7 & 8 Lysander Mews, Lysander Grove London N19 3QP Royaume-Uni Tel. +44 20 7263 7522 Email : contact@togoembassyLondon.com Ambassadetogo.londres.uk@gmail.com Site web : www.togoemassylondon.com
16	Consulat honoraire du Togo à Mannheim, Allemagne	Niederkircherstrasse 6 67146 Deidesheim, Allemagne Tél. +49 6326 65 75 / +49 6326 70 13 20 Fax : +49 6326 75 64 / +49 6326 01 32 30 Email : info@fohs.de Site : www.togo.fohs.de
17	Consulat honoraire du Togo à Munich, Allemagne	Reitmorstrasse 14 80538 Munchen, Allemagne Tlé. + 49 89 22 41 88 / + 49 89 22 41 88 Email : kastembauer@t-online.de Site web : www.togo-konsulate.de
18	Ambassade du Togo en Suisse	Rue de Lausanne 67-69 1202 Genève Suisse Email : info@mission-togo.ch Site web : www.ambassadetogo.ch
19	Ambassade du Togo au Royaume de Belgique	Avenue de Tervuren 264 Woluwé Saint Pierre 1150 Brussels, Belgique Tél.+32 2 770 17 91 / Fax : +32 2 771 50 75 Email : ambassadetogo@gmail.com Site web : www.ambatogobrusseles.be
20	Ambassade du Togo au Canada	12 Range road Ottawa ON KIN 8J3 Canada Tél. +1 613 238 5916 / +1 613 238 5917 Fax : +1 613 285 6425 Email : ambatogoca@hotmail.com
21	Consulat honoraire du Togo à Québec, Canada	150 René Lévesque Boulevard East, Suite 1850 Québec, QC GIR 5B1, Canada Tél. +1 418 529 1001 Fax : +1 418 529 4094 Tél. +1 418 929 2349 Email : stharyey15@yahoo.com
22	Consulat honoraire du Togo à Toronto, Canada	2323 yonge Street, Suite 205 Toronto, ON MAP 2C9, Canada Tél. +1 416 488 5323 ext. 28
23	Ambassade du Togo à Washington, D.C., Etats-Unis	2208 Massachusetts, Avenue, NW Washington, D.C 2008, Etats-Unis Tél. +1 202 234 4212 Fax : +1202232 3190 Email : ambassyoftogo@hotmail.com
24	Mission permanente du Togo auprès des Nations Unies (New York)	15 West 38th Street (Entre la 5e et 6e Avenue) 7e étage, Suite 704 New York NY 10018 Etats-Unis.

		Téléphone : +1.212.490.3455 Email : togo.mission@yahoo.fr
25	Consulat honoraire du Togo à Rio de Janeiro, Brésil	Rio de Janeiro Avenida Rio Branco n45 / sala 601 Centro – Rio de Janeiro – Ri- Bresil Tél. (5521) 2233-9301 / 2233-9701 / 2233-1458
26	Ambassade du Togo à New Delhi, Inde	4 Munirka Marg. 1st Floor Vasant Vihar ; New Delhi 11 00 57, Inde Tel. +91 11 4103 7036 Fax : +91 11 41 08 55 50 ; Email : ambatogodelhi@yahoo.fr
27	Ambassade du Togo à Pretoria, Afrique du Sud	Tél. +27 (0) 12 343 59 29 Fax : +27 (0) 12 343 59 46 Email : ambatogopretoria@yahoo.fr
28	Ambassade du Togo à Tokyo, Japon	Yakumo, Meguro-ku, Tokyo, 2-2-4 Tokyo 152-0023, Japon Tél. +81 3-6421 1064 Email : togoshimbun@gmail.com Info_ambatogo@yahoo.fr Site web : www.ambatogojapon.net
29	Ambassade du Togo à Pékin, Chine	No 11, Dong zhi Men Wai Da Jie Beijing 100600, Chine Tél. +86 (10) 6532 2202 / 6532 2444 Email: ambatogochine@yahoo.fr
30	Consulat général du Togo à Djeddah, Arabie Saoudite	9135 Abdulrahman Ibn Abi Bakr As Siddiq P.O. Box 55345 Jeddah 21534 Arabie Saoudite Tél. +966 12 23 45 611 / 2 Fax : +966 12 23 45 613 Email : consulattogodjeddah@yahoo.fr Site web : www.consulttogodjeddah.org
31	Consulat général du Togo au Koweït	Bayan, Bloc 4 Rue 5, Villa 17 P.O. Box 22782, Safat Kuwait City 13088, Kuwait Tél. +965 2 537 9261 ; fax: +965 2 537 9263 Email: ambassatogokoweit@hotmail.com ambassadetokoweit@ambatogokuwait.com www.ambatogokuwait.com
32	Consulat honoraire du Togo à Vienne, Autriche	Schadnerstrasse 7, 1220 Wien, Autriche Tél. +43 1 203 1490 Fax : +43 1 203 1490 Email : erich.szabo@gmail.com
33	Consulat honoraire du Togo à Douala, Cameroun	488 Rue Dicka Mpondo à Akwa A coté du Collège Integ B.P. 828, Douala-Cameroun Tlé. +237 694 613 626 +237 670 828 284 Email : constogocam@yahoo.fr
34	Consulat honoraire du Togo à Copenhague, Danemark	Nyhavn 31 K ; 1051 Copenhagen K. danemark Tél. +45 33 93 84 74 Fax: +45 33 93 84 94 Email: peter.olsen@image.dk
35	Consulat honoraire du Togo à Barcelone, Espagne	Aribau, 200-210 08036 Barcelona, Espagne Tél. +34 93 209 73 44
36	Consulat honoraire du Togo à Los Angeles, Etats-Unis	10900 Winnetka Avenue Chatsworth, C.A 91311, Etats-Unis Tél. +1 818 625 6513 Fax :+1 818 827-3460 / 831 81 47 Email : ggchine@gmail.com
37	Consulat honoraire du Togo à Athènes, Grèce	67, Ave Thisseos 146 71 Nea Erythraia, Athens-Grèce

		Tél. +30 210 81 37 121 – 3 +30 210 40 011 Fax : +30 2010 62 29 149 Email : mylonas@shipnet.gr
38	Consulat honoraire du Togo à Rome, Italie	00138 Roma Italie Tél. +39 688 641 062 Email : consulatogo@liberta.it
39	Consulat honoraire du Togo au Luxembourg	3, rue de la Forêt 8065 Bertrange, Luxembourg Tél. + 352 44 21 44-1 ; Fax : +352 44 02 89 Email : paul.hammelmann@barreau.lu
40	Consulat honoraire du Togo à Bamako, Mali	Bamako – Mali Tél. +223 66 72 25 35 ; Fax +223 44 02 89 Email : consulat.togomali@yahoo.fr
41	Consulat honoraire du Togo à Casablanca, Maroc	79, Rue Jbnou Assakir Maarif Casablanca-Anfa 2010, Maroc Tél. +212 522 396 048 Email : info@consultogomarc.org Site web : www.consultogomarc.org
42	Consulat honoraire du Togo à Mandal, Norvège	Wattnegata 17 C 4515 mandal, Norvège Tél. 47 915 86 432
43	Consulat honoraire du Togo à Amsterdam, Pays-Bas	Postbus 1196 1300 BD Almere, Pays-Bas Tél. +31 36 537 89 81 Email : constogo@hetnet.nl
44	Consulat honoraire du Togo à Rotterdam, Pays Bas	Dresdenaan 35 3055 WD Rotterdam Pays Bas Tél. +31 10 418 13 64 Fax : +31 10 41 81 915
45	Consulat honoraire du Togo à Manille Philippines	2162 Paraiso Street Dasmarinàs Village, Makati City Manila, Philippines Tél. +63 2 8818 0626 Fax : +63 2 8810-3380 Email : evieconsta@yahoo.com consulatoftogoinmanita@yahoo.com
46	Consulat honoraire du Togo à Lisbonne, Portugal	Rua de Moscavide, Lote 4.28.02 Loja A Parque des Nações 1990 – 198 Lisbonne, Portugal Tél. +351 21 894 71 39 Fax : +351 21 894 51 45 Email : consul@consulatdutogo.com.pt Site web : www.consulatdutogo.com.pt
47	Consulat honoraire du Togo à Dakar, Sénégal	Berklé Darou Salem 2 n°69 Rue 3 à côté de la Commune d'Arrondissement de Dieuppeul-Derklé B.P. 7724, Dakar, Sénégal Tél. +221 33 825 82 26 ; Fax : +221 33 825 82 06 Email : consulatotog@yahoo.fr
48	Ambassade du Togo au Brésil	SHIS QI 05 CHAKARA99 CEP : 71 600-640 LOGO SUL-BRASILIA/DF Tél. +5 61 325 45 016 / 61 32 54 50 20 Email : ambastogo.bresil@yahoo.com
49	Consulat honoraire du Togo à N'Djamena, Tchad	Centre Commercial DINA, 1 ^{er} étage, B N'Djamena, Tchad +235 22 52 31 16 ; Fax : +235 22 52 33 86 Email : egbt@intnet.td / gbt10@calva.com
50	Délégation permanente du Togo auprès de l'UNESCO	Maison de l'UNESCO B1.32 à B1.37 I, rue Miollis 75732 PARIS Cedex 15. Téléphone 01.43.80.12.13

Annexe 4 : Présentation de la Norme IRIS

La norme IRIS a été élaborée à la suite de consultations approfondies avec les parties prenantes et les communautés d'experts et est basée sur les instruments internationaux des droits de l'homme et les normes du travail tels que les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les Principes de Dhaka pour une migration dans la dignité, ainsi que sur le secteur du recrutement. Il est conçu pour servir d'outil pratique et d'orientation pour permettre aux recruteurs de main-d'œuvre et aux employeurs d'intégrer les principes de recrutement éthique dans les systèmes de gestion, les procédures, les codes de conduite et les initiatives de durabilité sociale liés au recrutement. Pour y parvenir, la Norme définit des référentiels opérationnels de conformité aux principes de recrutement éthique d'IRIS. Le schéma de certification IRIS en cours de développement fournira l'assurance de la conformité à la norme.

La norme sera mise à jour de manière périodique.

Principe général A: Respect des lois et des principes et droits fondamentaux au travail

Les recruteurs de main-d'œuvre doivent se conformer à toutes les lois, réglementations, accords multilatéraux et bilatéraux applicables sur les migrations de main-d'œuvre et politiques relatives au recrutement de travailleurs migrants dans les juridictions d'origine, de transit et de destination, y compris celles relatives à l'immigration ou à l'émigration de migrants. Ce principe interdit explicitement le recours à la traite des personnes, au travail forcé et au travail des enfants, et inclut le respect du droit à la liberté d'association et de négociation collective et le respect de l'égalité de traitement et de non-discrimination, comme le reconnaît la **Déclaration de l'OIT sur les principes fondamentaux. Principes et droits au travail**.

CRITÈRE A.1: Le recruteur de main-d'œuvre se conforme à toutes les lois applicables dans ses pays d'opération.

CRITÈRE A.2: Le recruteur de main-d'œuvre est conforme aux normes internationales sur l'interdiction du travail forcé.

CRITÈRE A.3: Le recruteur de main-d'œuvre ne recrute pas de travailleurs migrants de moins de 18 ans.

CRITÈRE A.4: Le recruteur de main-d'œuvre ne restreint pas la liberté d'association des travailleurs migrants.

CRITÈRE A.5: Le recruteur de main-d'œuvre ne recrute pas de travailleurs migrants dans le but de remplacer les travailleurs en grève.

CRITÈRE A.6: Le recruteur de main-d'œuvre veille à ce que les travailleurs migrants soient traités de manière égale tout au long du processus de recrutement et ne soient pas discriminés sur la base de la race, de l'ethnie, du sexe, du genre et de l'identité de genre, de l'origine nationale ou sociale, de la nationalité, de la caste, de l'âge, l'affiliation, la religion, l'orientation sexuelle, l'appartenance à un syndicat, la capacité physique, la santé, la grossesse, l'état matrimonial ou familial ou tout autre statut, conformément à la loi applicable.

Principe général B: Respect de l'éthique et de la conduite professionnelle

Afin de s'acquitter de la responsabilité de respecter les lois et de se conformer aux principes IRIS, les recruteurs de main-d'œuvre auront mis en place des politiques et des processus, y compris une diligence raisonnable, pour garantir que leurs activités de recrutement sont conformes aux principes IRIS et menées de manière à traiter les travailleurs migrants dans la dignité et le respect, à l'abri du harcèlement ou de toute forme de coercition ou de traitement dégradant ou inhumain.

CRITÈRE B.1: Les politiques, procédures et pratiques du recruteur de main-d'œuvre sont conformes aux principes IRIS.

CRITÈRE B.2: Le recruteur de main-d'œuvre exerce une diligence raisonnable continue auprès des employeurs et des employeurs utilisateurs finaux afin de garantir leur conformité continue et ininterrompue aux lois et normes du travail applicables.

CRITÈRE B.3: Le recruteur de main-d'œuvre effectue une vérification diligente continue des partenaires commerciaux et des sous-traitants de recrutement afin de garantir leur conformité continue et ininterrompue aux lois applicables et aux principes IRIS.

Principe 1: Interdiction des frais de recrutement et des coûts connexes pour les travailleurs migrants

Les recruteurs de main-d'œuvre ne doivent pas facturer directement ou indirectement, en tout ou en partie, des honoraires ou des coûts connexes aux travailleurs migrants, pour les services liés au recrutement pour un placement ou un emploi temporaire ou permanent.

CRITÈRE 1.1: Le recruteur de main-d'œuvre a un engagement politique interdisant de facturer des frais de recrutement et des coûts connexes aux travailleurs migrants, indépendamment du lieu et de la manière dont ils sont recrutés.

CRITÈRE 1.2: Les frais de recrutement et les coûts connexes ne sont pas supportés par les travailleurs migrants.

CRITÈRE 1.3: Le recruteur de main-d'œuvre informe les demandeurs d'emploi lors du processus de recrutement qu'ils ne supportent aucun frais de recrutement.

Principe 2: Respect de la liberté de mouvement

Les recruteurs de main-d'œuvre ne doivent pas exiger des travailleurs migrants ou des membres de leur famille qu'ils fournissent un dépôt monétaire ou autre garantie comme condition d'emploi, et ne doivent pas retenir, détruire ou confisquer des documents, salaires ou autres effets personnels, ou limiter d'une autre manière la liberté de mouvement.

CRITÈRE 2.1: Le recruteur de main-d'œuvre ne détient pas les passeports, autres documents d'identité, permis de travail ou autres documents des travailleurs migrants sans leur consentement écrit éclairé.

CRITÈRE 2.2: Aucun recruteur de main-d'œuvre ne retient à aucun moment les livres bancaires, les cartes bancaires, les actes relatifs aux biens immobiliers ou personnels des travailleurs migrants ou des membres de leur famille.

CRITÈRE 2.3: Les contrats de travail et les accords de service entre le recruteur de main-d'œuvre et les travailleurs migrants ne limitent pas leur liberté de mouvement.

Principe 3: Respect de la transparence des conditions d'emploi

Les recruteurs de main-d'œuvre doivent veiller à ce que, avant le déploiement, les travailleurs migrants reçoivent des contrats écrits dans une langue que chaque travailleur comprend, détaillant les conditions d'emploi, y compris, mais sans s'y limiter, la nature du travail effectué, les taux de rémunération et les modalités de rémunération, les heures de travail, les vacances et autres congés, et toutes les autres retenues légales sur le salaire et les avantages liés à l'emploi conformément à la législation nationale. Les recruteurs de main-d'œuvre doivent s'assurer que le consentement écrit du travailleur est obtenu sans contrainte.

CRITÈRE 3.1: Le recruteur de main-d'œuvre fournit aux travailleurs migrants un contrat de travail écrit qui est simple et compréhensible par eux et qui contient au minimum: le poste de travailleur, la description du poste, le lieu de travail, le début et la durée du contrat, les détails du transport vers et depuis pays de destination, détails de l'hébergement, des repas fournis en vertu du contrat, des cotisations syndicales ou autres cotisations légales payables par le travailleur (le cas échéant), nom et adresse de l'employeur, salaire et fréquence de rémunération, heures de travail et jours de repos, taux des heures supplémentaires, les vacances, les autres droits à congé, toutes les retenues légales sur le salaire, les avantages liés à l'emploi et les conditions de licenciement conformément à la loi applicable.

CRITÈRE 3.2: Le recruteur de main-d'œuvre vérifie que les conditions d'emploi sont les mêmes que celles initialement proposées par l'employeur et sont conformes à la loi et à la pratique applicables.

CRITÈRE 3.3: Le contrat de travail est fourni aux travailleurs migrants avant leur déploiement.

CRITÈRE 3.4: Le contrat de travail est accepté et signé par les travailleurs migrants sans contrainte.

CRITÈRE 3.5: Le contrat de travail signé par le travailleur ne se substitue à un autre contrat de travail que pour de meilleures conditions de vie et de travail et convenues avec le travailleur migrant.

CRITÈRE 3.6: Le recruteur de main-d'œuvre veille à ce que les travailleurs migrants reçoivent une formation d'orientation avant le départ (AOP).

Principe 4: Respect de la confidentialité et de la protection des données

Les recruteurs de main-d'œuvre ne doivent pas enregistrer, dans des fichiers ou des registres, des données personnelles qui ne sont pas nécessaires pour juger de l'aptitude des travailleurs migrants à des emplois pour lesquels ils sont ou pourraient être envisagés ou nécessaires pour faciliter leur déploiement. Les recruteurs de main-d'œuvre doivent veiller à ce que toutes les données personnelles qu'ils collectent, reçoivent, utilisent, transfèrent ou stockent soient traitées de manière strictement confidentielle et ne soient communiquées à aucun tiers sans le consentement préalable écrit du travailleur ou du représentant des travailleurs, sauf si Requis par la loi.

CRITÈRE 4.1: Le recruteur de main-d'œuvre a une politique de protection des données qui est conforme aux lois, règles et réglementations applicables et aux principes IRIS.

CRITÈRE 4.2: Les données personnelles des travailleurs migrants collectées par le recruteur de main-d'œuvre sont pertinentes, protégées et traitées de manière confidentielle par le recruteur de main-d'œuvre et tout tiers.

CRITÈRE 4.3: Le consentement éclairé est obtenu des travailleurs migrants au moment de la collecte des données personnelles.

CRITÈRE 4.4: Le recruteur de main-d'œuvre ne divulgue pas les données personnelles des travailleurs migrants sans motif et avec leur consentement explicite.

Principe 5: Respect de l'accès aux recours

Le recruteur de main-d'œuvre doit veiller à ce que les travailleurs migrants aient un accès effectif à des recours, sans crainte de récriminations, de représailles ou de licenciement, tels que des procédures de réclamation internes du recruteur de main-d'œuvre et / ou de l'employeur et aux recours prévus par la loi du pays d'origine et de destination, par rapport à leurs activités de recrutement.

CRITÈRE 5.1: Le recruteur de main-d'œuvre dispose ou participe à des mécanismes de réclamation efficaces au niveau opérationnel.

CRITÈRE 5.2: Le recruteur de main-d'œuvre veille à ce que les travailleurs migrants soient informés et aient un accès ouvert et direct à un mécanisme de réclamation lié au processus de recrutement.

CRITÈRE 5.3: Le recruteur de main-d'œuvre fournit aux travailleurs migrants des informations sur les mécanismes de réclamation fournis par l'État, l'employeur et l'industrie, liés à l'emploi dans les pays d'origine et de destination.

Annexe 5 : quelques récits de vie de migrants de retour et de candidats à la migration

Bénéficiaire LKAE

Je suis partie en France pour les études. Je me suis inscrite à l'université Lyon I Claude Bernard, j'ai fait 4 ans. J'ai fait des études de neurosciences et après je me suis spécialisée en handicap sensorielle et cognitive et j'ai fait un DU en recherche clinique. J'avais eu une licence ici et j'ai même commencé à travailler avant de partir continuer.

J'avais des connaissances de ma famille à Lyon, j'ai fait une semaine en famille avant de trouver un logement privé. Je n'ai pas connu de problèmes particuliers vu que j'étais en règle. Je n'ai pas eu de bourse, c'est mon père qui a tout pris en charge. Je suis revenue à cause de la famille. Il faut avouer que c'est compliqué de trouver du travail au Togo. J'aurai facilement trouvé du travail en France, bien payé. Le togolais n'aime pas ce qui est rare, ça diffère de ce qu'ils connaissent d'habitude et du coup il n'y a pas de poste pour moi dans aucune structure et même dans la fonction publique il n'y a pas de poste pour ma formation. C'est avec mes propres fonds que je suis partie et donc le retour s'est fait de la même manière.

Une fois au retour je me suis lancé dans la quête d'emploi. Je ne me rappelle plus le nombre de courrier que j'ai envoyé pour chercher un emploi et j'ai fini par comprendre que la mentalité est qu'il faut rester sur des métiers traditionnels et finalement je me suis dit qu'il fallait auto entreprendre. Pour mon projet, je suis passée par l'ambassade de France mais normalement il fallait demander depuis la France, j'ai donc fait une demande de dérogation qui est passé par l'ambassade de France. J'ai eu une subvention de leur part. Je n'ai pas reçu un fonds de la part de l'ANPE. La subvention de l'ambassade de France m'a permis d'avoir certains matériels et aussi de payer le personnel. Aujourd'hui je travaille mais en réalité je n'ai pas vraiment un salaire, nous ne sommes pas encore connu.

La difficulté c'est qu'il y a un manque d'informations énormes. J'ai ouvert ici en avril 2019 (...) jusqu'à ce jour je n'ai pas encore de numéro. Il fallait que j'appartienne à une corporation ou à une association professionnelle sachant que la neurospécialité... il n'y a pas d'association, il n'y a pas de corporation. Ça va prendre du temps mais bon je m'y accroche. Je veux bien être le précurseur dans mon domaine mais j'avoue que je ne suis pas encouragé. Je fais tout pour m'accrocher mais j'avoue que toutes ces difficultés me découragent de rester et de continuer.

Mon envie de partir est toujours d'actualité mais la famille prend le dessus. Je ne reste pas pour le Togo mais je reste pour la famille. En dehors des difficultés d'ordre administratives et d'autres corporatives, il y a des impôts qu'il faut payer, on n'a pas d'informations sur la procédure et du coup on est déficitaire sur les impôts. On a besoin des informations sur la fiscalité, les taxes à payer et quand payer.

Candidat à l'immigration YMM suivi par l'ANPE

J'ai une maîtrise en science économique depuis 2000 et après je suis allé au Ghana pour faire mes études en anglais et un peu le management pour une année. J'ai passé trois ans au Ghana et en 2003 je suis revenu au Togo. Je me suis dirigé dans le domaine privé et ensuite l'entrepreneuriat. Je livre les accessoires médicaux aux laboratoires de la place. Je vais au Nigéria et au Ghana m'approvisionner et livrer les unités de santé sur le territoire. Mais, les entrées ne sont pas fixes et régulières, ce qui m'a motivé à envisager un départ. Comme je n'aime pas l'informel j'ai envisagé une immigration sur le Québec.

J'ai donc appris qu'il y a une forme d'immigration légale sur le Québec, j'ai envoyé mon dossier qui est bien arrivé mais malheureusement le retrait d'argent sur mon compte à quatre reprises n'a pas marché et finalement le dossier m'a été renvoyé. J'ai essayé une seconde tentative mais cette fois la procédure d'envoi de dossiers avait changée. J'ai essayé tout en continuant mon business et c'est dernièrement que j'ai appris que l'ANPE était en train de faire un recrutement pour le Canada, j'ai aussi postulé et heureusement j'ai été retenu. Entretemps, j'ai eu de l'expérience dans le domaine de l'immigration ; avant même que l'ANPE ne lance son recrutement j'ai recommencé et depuis trois ans, le Canada a commencé par exiger certaines pièces c'est-à-dire le test de français et l'évaluation de diplômes. J'ai les deux sous la main, c'est déjà un avantage pour moi ; ce qui fait que j'étais en avance sur ceux qu'on a retenu et par

ricochet, je suis devenu le leader du groupe parce que tout ce qu'on devait faire, je l'ai déjà fait et je servais d'expérience pour les autres.

Tout au début de notre expérience, le recruteur qui est arrivé a fait l'entretien individuel avec chacun d'entre nous, et c'est nous qui lui avons donné l'information sur le test et l'évaluation des diplômes ; et cela prend des fois des mois voire une année pour avoir l'authentification du diplôme. Il y a souvent des vas et viens entre la structure d'immigration canadienne et la structure qui a délivrée le diplôme pour s'assurer de l'authenticité du diplôme. Ce n'est que dernièrement avec le COVID 19 qu'ils ont commencé par accepter les dossiers électroniques malheureusement nos institutions au Togo, certains utilisent les adresses électroniques personnelles ce qui fait que les dossiers se perdent parce que le West au Canada n'a pas été avisé.

Actuellement tout le monde dans le groupe a eu son authentification de diplôme. Notre délégation va avoir un permis de travail pour aller travailler au Canada pour deux ans renouvelable. C'est un togolais qui travaille dans une usine d'une province canadienne qui est venue solliciter de la main d'œuvre togolaise pour sa société. Il faut faire une déclaration d'intérêt à la province qui valide et qui vous demande de faire une demande de nomination. Ils ont des critères de pointage qui portent sur le mariage, le diplôme etc. Il faut avoir 67 points sur 100. Et si vous êtes éligible, ils vous envoient votre nomination et une lettre de soutien que vous devez envoyer au fédérale pour avoir l'autorisation de venir au Canada. Moi je suis actuellement au niveau du fédéral. Ils nous ont aussi demandé de faire la biométrie à Accra mais les frontières sont fermées. Mais nous avons 90 jours pour pouvoir envoyer ces données.

Comme les frontières sont fermées, nous sommes allés voir l'ANPE pour nous appuyer au niveau du ministère de la sécurité pour une demande de laisser passer, c'est en cours. Après la biométrie, l'étape suivante c'est les analyses médicales et si tout est correct, ils vous envoient un courrier pour aller prendre le visa et dans le processus on doit faire une demande de permis de travail pour nous, une demande pour notre épouse et une demande d'étude pour nos enfants. Il faut être très minutieux dans le remplissage de données et donner les vraies données. Dans la première vague nous sommes au nombre de 16, ils ont privilégié les bouchers et la manœuvres.

Récits de migration irrégulière

Bénéficiaire AM

C'est la fille de ma grande sœur qui m'a amené en France, elle avait accouché et avait besoin de quelqu'un pour s'occuper de son enfant. J'ai fait une demande de visa que j'ai obtenu pour trois mois et donc j'ai acheté un billet et j'ai voyagé par avion. Je ne suis pas déclarée. Elle me maltraitait, j'étais une servante à tout faire, la nourrice de son enfant, la cuisinière et tout ce que qu'une dame en situation irrégulière, enfermée depuis huit ans dans une maison pouvait faire sans broncher. J'étais vraiment fatiguée, j'en avais marre. J'étais avec elle lorsque j'ai perdu ma fille de 18 ans qui était au Togo, je ne pouvais rien faire sans papiers. Elle me payait 100 euros par mois, comme quoi je m'occupe de ma petite fille, elle ne doit pas me rémunérer pour ça je faisais mon travail.

A un moment donné, j'ai commencé par faire ma valise, elle a pressenti que j'envisageais quelque chose, elle a pris une lame et a déchiré ma valise. A un moment donné elle voulait me retirer le passeport, la chance c'est que j'avais confié certains de mes effets, y compris le passeport à une amie burkinabé. Je pleurais tous les jours, je regrettais d'avoir accepté de la suivre dans cette mésaventure. Un jour, elle a commis une infraction et la police a débarqué chez nous, nous avons été toutes menottés et conduites au commissariat. Ce n'est que le lendemain que nous avons été libérés. C'est à la suite de cet épisode que j'ai pris la décision de fuir au risque de tout perdre et de me retrouver à nouveau au commissariat. J'ai fait 8 ans avec elle.

J'ai dû fuir de chez elle pour me réfugier auprès de certaines connaissances. Comme ma situation n'était pas légale, je ne pouvais pas bénéficier d'un bon traitement en termes de salaires. Je faisais le ménage dans plusieurs maisons pour 30 ou 20 euros pour survivre. Je rentrais tard, autour de 20 heures mais franchement épuisée. Je travaillais au noir. Une dame Ibo m'a recueillie chez elle durant trois ans, certes je ne payais pas le loyer mais je n'étais pas à l'aise. Je me douchais et m'habillais dans les toilettes et je partageais la chambre avec ses enfants de 12 ans et de 7 ans. La nuit tombée, j'étais mon matelas que j'ai

récupéré dans un débarra au bord de la route, j'étais à la merci des moustiques mais je n'avais pas le choix. Après trois ans, la dame a souhaité rentrer au pays elle voulait vendre sa maison, il fallait trouver un endroit pour dormir.

J'ai été recueillie par une autre togolaise à qui je payais 250 euros le mois, mais j'avais de plus en plus du mal à économiser. Lorsque je quittais, je lui devais encore deux mois de loyer mais elle m'a fait cadeau de ça. C'est toute cette souffrance, cet inconfort journalier qui m'a poussé à aller vers l'OFI pour obtenir un laissez passer et revenir auprès de mes enfants. A trois reprises j'ai reçu de la part de la préfecture un document qui me demandait de quitter le pays sous peine d'expulsion. J'ai pris mes précautions en demandant à une copine où est ce que je pouvais me faire établir un laissez passer, le temps que mes papiers de retour soient en règle et c'est elle qui m'a orienté vers l'OFI qui m'a accueillie et fournie toute l'aide nécessaire.

Lorsque les démarches ont abouti, j'ai effectivement quitté la France le 5 mars 2017. Ici, une fois mis en contact avec l'ANPE et mon projet présenté, ils m'ont remis une somme pour la location et l'aménagement de mon magasin, et ensuite une autre somme pour approvisionner le magasin. En tout, j'ai reçu au moins plus de deux millions. J'ai des problèmes de santé, diabète, gros cœur, tension, je ne trouve pas les produits appropriés ici au Togo, j'ai perdu du poids mais je m'efforce pour que l'aide qui m'a été octroyée serve à quelque chose. Je ne veux pas décevoir mes bienfaiteurs. L'ANPE est passé récemment me demander si je souhaite avoir un prêt, j'ai dit oui, cela va m'aider à commander les marchandises en gros. Je suis très reconnaissante de l'aide qui m'a été offerte mais je ne conseille à personne de s'engager dans cette aventure.

Bénéficiaire KA

J'étais commerçante de pagne au grand marché de Lomé. Entretemps j'ai tout perdu avec l'incendie du grand marché de Lomé. Je me suis retrouvée sans travail et désespérée. Peu de temps après mon mari est décédé, j'étais accablée et le comble, lorsque je venais aider la maman puisque c'est la seule option qui s'offrait à moi, la collaboration était compliquée.

Je suis allée au Bénin pour voir dans quelle mesure me relancer mais les choses n'ont pas marché comme je l'aurais souhaité et c'est alors que j'ai eu l'idée d'aller travailler en France comme servante. J'en ai parlé avec une amie au Bénin qui m'a mise en contact avec un couple en France qui était en quête d'une servante. C'est eux qui m'ont aidé à faire le passeport, le visa de trois mois et l'hébergement. Tout a été convenu et j'ai acheté le billet pour le voyage. Je n'avais pas de contrat formel avec eux mais comme j'étais dans une situation, je voulais à tout prix quitter le Togo pour me relancer ailleurs.

Une fois en France, personne n'est venue à ma rencontre. Le couple qui m'a donné la lettre d'invitation n'est pas venu me chercher à l'aéroport. J'ai appelé en vain sans suite. J'ai fini par croiser un noir à qui j'ai expliqué ma situation et il m'a conduit auprès de l'office de l'immigration qui m'a accueilli et demandé si je compte repartir ou rester en France. J'ai dit que je voulais rester. Ils m'ont donné un numéro de contact que j'étais sensé appelé régulièrement pour me trouver un logement. Et pendant ce temps je dormais dans les gares, j'ai passé un mois à la gare et finalement j'ai croisé un congolais à qui j'ai raconté mon histoire et il a voulu m'aider en me confiant aux membres de sa congrégation qui m'ont donné un logement provisoire le temps que l'OFI me trouve un logement. Mensuellement l'OFI me donnait 300 euros pour mes besoins.

L'aide de l'OFI aussi n'étant pas régulière, 4 mois après, ma mère est décédée entretemps au Togo. Je suis mère de trois garçons orphelins de père depuis longtemps et voilà que ma mère qui s'occupait d'eux est aussi partie. Après six mois de galère, je suis retournée auprès de l'OFI pour leur expliquer à nouveau ma situation. Mon visa était expiré. J'ai décidé de rentrer au Togo. J'ai réalisé que je perdais mon temps en France. Ma maman de son vivant, gérait un restaurant au grand marché. J'ai donc commencé par murir l'idée de l'amélioration de cette affaire depuis là-bas. Lorsque j'ai expliqué mon projet à l'OFI, cela les a plu et c'est eux-mêmes qui m'ont aidé avec l'achat du billet et tout ce dont j'avais besoin pour revenir au Togo. C'est eux qui m'ont mise en contact avec l'ANPE et dès mon retour je suis allé les voir pour aboutir à l'aménagement de ce restaurant.

La maman se contentait simplement de proposer la pâte aux clients, moi j'ai ajouté les menus à savoir la salade, les brochettes, atchièkè. De temps en temps l'ANPE vient faire le suivi, les blancs même sont venus ici à deux reprises. J'avoue que cela m'arrive de regretter le retour, mais pas autant que l'envie que

j'avais de partir. Je ne connaissais rien, je n'avais même pas idée qu'il y a des textes qui régissent l'immigration ; c'est lorsque j'ai été confronté à une situation que j'ai compris que toutes entreprises doivent être bien mûries avant de l'entreprendre. J'ai enduré la pluie, le froid et toutes les intempéries, je ne suis plus prête à endurer cette souffrance. Mon souhait est de diversifier mon entreprise parce que le travail de restauration est exigeant et fait vieillir, je souhaite ouvrir une boutique d'alimentation générale dans ma maison à Agbavi d'ici peu.

Bénéficiaire AA

Il faut dire que comme c'était au temps des élections, j'avais eu un peu d'échauffourées pour militantisme avec la police et ça me cassait la tête et quand j'ai eu l'opportunité je suis parti. Je me suis retrouvé en France mais en réalité je n'allais pas en France. Je partais en Grèce. J'ai eu un visa en bonne et due forme. C'est des gens qui ont fait le dossier et je leur ai payé. C'est une histoire de bouche à oreilles qui finit par accrocher l'oreille intéressée. Ils montent ton dossier, ils te procurent toute la documentation, ils ont des sociétés fictives, c'est une réalité. J'ai pris mon dossier en main en face du consulat de France, je n'ai même pas eu le temps de savoir ce qu'il y a dedans. Tout est fait pour tu ne saches pas le contenu. Le rdv est pris et le jour convenu, ils m'ont remis le dossier d'aller faire le dépôt. Ils sont sortis d'une voiture et m'ont dit voilà, c'est l'heure de ton rdv. J'ai eu un visa de un (1) mois avec transit de 5 jours en France, mais pour destination la Grèce. Je suis supposé travaillé sur un navire en Grèce. C'était en 2012, et à l'époque cette combine m'a coutée 1 500 000 FCFA et le tout (billet, l'argent de poche et tous les autres frais) te revenait à 3 000 000 FCFA. Au lieu de 5 jours de transit j'ai fait 4 ans et 7 mois en France sans papier. Si j'avais un contrat de travail je n'allais pas revenir.

Les gens sont prêts à tuer pour se protéger. C'est leur pain quotidien et si toi tu veux mettre ton nez dedans, ils sont capables de t'éliminer et d'ailleurs tu ne verras les gens qu'en un laps de temps pour donner les sous que tu leur dois et pour le dépôt de dossier. Ils font tout pour ne pas être identifié. Ils savent très bien que ce qu'ils font est illégal mais c'est des risques qu'ils prennent.

La personne qui m'a mis en contact est partie en France, il s'est marié là-bas. Ce n'est pas tout qu'on dit dans ce genre de chose, il y a des pactes qui vous lient à ces gens.

Durant le temps que j'ai passé en France, j'ai eu la chance de ne pas dormir dehors. J'ai des amis en France. Je logeais chez un ami dans une pièce qui est restée longtemps gravée dans ma mémoire parce que je ne pouvais pas allonger les pieds lorsque je suis couché, c'est une pièce de 2 m sur un mètre quart dans lequel il y avait un lit, un frigo, un lavabo, une armoire, une table, une chaise et on dormait dedans à deux.

Quand j'ai décidé de rentrer c'est parce que ça n'allait pas, tu n'as pas le séjour, tu ne peux pas ouvrir un compte, il y a beaucoup de choses que tu ne peux pas faire, tu n'as pas la sécurité sociale, tout tu dois dépenser. Des fois on te dit de ne pas venir au boulot parce qu'il se pourrait que le contrôle se fasse. Je travaillais dans une boutique avec les papiers de quelqu'un le propriétaire le savais. J'ai fait deux ans à la maison sans travail parce que celui dont j'utilisais les papiers avait embêté mon patron et celui-ci a dit que le travail cesse. Je ne voulais pas aussi m'engager dans un mariage. J'avais un ami d'enfance qui me donnait 500 euros par mois. Je payais 300 euros pour le loyer et 50 euros pour la nourriture. Mais comme je ne travaillais pas, deux ans c'est trop pour moi je pétais déjà un câble et finalement je suis allé à l'OFI j'ai décidé de rentrer. J'ai lu leur affiche quelque part qui disait qu'ils aidaient ceux qui voulaient rentrer. J'ai eu un entretien avec une dame, mes emprunts ont été enregistrés, j'ai fait part de mon désir d'avoir mon propre business. Il y avait à l'époque le cabinet BCGO qui travaillait avec eux je ne sais plus si c'est toujours le cas. C'est eux qui ont suivi le montage du projet et c'est eux qui m'ont remis le premier chèque, je suis allé acheter la marchandise, j'ai loué un local au niveau d'Avepozo. J'ai commencé, je m'en sortais bien et j'achetais en gros mais malheureusement j'ai été niqué par un grossiste ghanéen. Je suis allé à la police et ils m'ont dit que je ne pouvais pas porter plainte parce que je ne suis pas citoyen ghanéen. J'ai dû fermer parce que je ne pouvais plus continuer par payer un loyer de 50 000 FCFA pour une recette de 50 000 FCFA ce n'est pas possible et les autres charges (...) Si tu me dis aujourd'hui de partir je suis prêt à recommencer. J'ai l'expérience maintenant. Si je trouve un boulot aujourd'hui même je retourne.

Migrant KMS

Moi, je me suis arrêté au CE2. Je n'ai pas appris de métier, parce que mon père n'était plus. Il n'y avait personne pour me mettre en apprentissage. Je livrais les chaussures tapettes. Mais, je me suis rendu compte que cela ne marchait pas pour certains de mes clients, ils n'arrivaient plus à écouler, donc cela entraînait une petite faillite chez moi aussi. Avec le peu d'argent qui me restait, je vais aller en aventure pour voir ce que ça va donner.

Donc, je suis allé premièrement à Abidjan. J'ai fait 1 an en Côte d'Ivoire. Je travaillais et je dormais au marché. Je travaillais avec les femmes au marché, je refermais leurs sacs de haricot, de maïs. Pendant ce temps, mon ami était déjà en Lybie. Lui et moi on s'appelait et on discutait. Finalement je lui ai expliqué qu'en Côte d'Ivoire, les activités ne marchaient pas non plus et que j'ai fait un peu d'économie là-bas (150 000). Je lui ai donc demandé de m'aider et que je lui rembourserai dès que j'irai travailler. Il m'a dit que ce n'est pas un problème, qu'il a des personnes par lesquelles il est passé. Donc qu'il va me donner le contact de ces gens. Certains sont au Niger, au Burkina. Il n'y a personne ici au Togo. Dieu merci, je suis parti, je les ai rencontrés, on a discuté et ils m'ont amené voir leur chef. C'était au Niger. Eux ils marchent en convoi. Donc, un convoi est arrivé et ils m'y ont inséré.

On est arrivé, j'ai appelé mon frère et il est venu me chercher. Mais dans le pays là-bas, ce n'est pas non plus facile. On nous amène tout le temps en prison ; on nous amène tout le temps en prison. Ce ne sont pas de soldats. Ils ont leurs jeunes gens qui s'habillent avec des treillis qu'ils achètent eux-mêmes. Des fois, nous sommes à la maison comme on est là ; et puis ils viennent nous ramasser tous. Quand les voleurs viennent comme ça, ils fouillent nos chambres, même nos caleçons, les habits séchés sur la corde. Ils ramassent nos effets, ils nous ramassent nous-mêmes et nous laissent quelque part où ils nous maltraitent. Pendant ce temps, on réfléchissait pour trouver un travail, parce que lorsque nous sommes arrivés, on nous a caché. On voulait travailler, trouver un peu d'argent, parce que les gens passent par la mer ; comme ça, nous aussi nous allons tenter notre chance. Manœuvre, maçon, charpentier, nous on le fait. Mais on nous a tellement arrêtés qu'on était fatigués. On nous dépouillait tout le temps de tous nos biens, on était fatigués. Moi j'ai fait au moins 3 ans.

On était là quand on nous a dit que Togo, OIM est arrivé. Quand on a appris que OIM du Togo est arrivé et a demandé les togolais, on a décidé de revenir en arrière. Parce qu'on nous a dit qu'ils allaient nous faire des cadeaux pour nous aider à rester sur place, et éviter d'aller en aventure. Comme, il y a trop d'affaire concernant les migrants là-bas... nous avons décidé de rentrer et de gérer ce qu'on nous a donné. Actuellement, j'aide quelqu'un. Il me livre et je vends à des clients que je connais.

Migrant KXXX

J'ai grandi chez ma grand-mère. J'avais commencé l'école. Arrivé au CE1, il n'y avait personne pour m'acheter les fournitures. Finalement j'ai abandonné et je suis allé me débrouiller à la boucherie. Mais, j'ai constaté que cela ne donnait rien. Ensuite, j'ai vu un oncle qui m'a mis en apprentissage, électricité. Après 2 ans, on n'a toujours pas fait le contrat. C'était même difficile de trouver à manger avant d'aller travailler, or c'est un travail difficile. Je devais aller quelque part. Même si je n'apprends pas un métier, et qu'au retour, je ne suis que simple vendeur, cela me convient. Le lot que notre Papa a laissé, j'ai enlevé Demi que j'ai vendu à 500 000 frs. J'ai appelé un ami en Lybie qui m'a conseillé de faire la carte d'identité et un truc de voiture. Je n'ai même pas de carte d'électeur, je l'ai perdue.

Je suis parti le lendemain du jour où j'ai vendu le terrain. Mon ami est venu et on est parti. Je ne connaissais personne là-bas. Je me suis dit que si j'arrive au Niger, le « Aladji » chez qui les gens passaient pouvait me donner le contact d'un « connexion man » et si je vais, qui va me prendre chez lui... Ici à Kpalimé, on voit certaines images, comment on marche dans le désert... Mon ami m'a dit qu'il a une connaissance en Lybie là-bas qui pourra nous accueillir. J'ai trouvé que c'était une bonne idée et j'ai décidé d'aller avec lui. En partant, je me suis arrêté au niveau d'Agoè. Les Touaregs venaient du port où ils avaient acheté des véhicules à amener à Agadez. Je suis donc monté avec eux. Ils ont dit qu'ils allaient prendre 40 000 frs par personne.

Arrivés à Agadez, il nous a amené chez l'Aladji. Parce que quand mon ami a appelé la Lybie, on lui a dit qu'il y avait un Aladji à Agadez, qui recevait les gens avant de les envoyer en Lybie. On arrivait à peine quand ils nous ont dit que le convoi était arrivé, donc de prendre la route le même jour. On a roulé toute la nuit, le lendemain, notre véhicule est tombé en panne. On est resté sur le désert là-bas, deux jours sont passés...

Arrivé finalement en Lybie, je suis monté à Tripoli. Quand je suis arrivé là-bas, ils faisaient du lavage de voiture. Ils m'ont dit que si je veux rester à Tripoli, tranquille et en bons termes avec les arabes, c'est le lavage. Parce que ça, si vous le faites, vous partagez l'argent en même temps. Ce n'est pas une affaire de 1 mois. Parce que si c'est mensuel, 1 mois, 2 mois, 3 mois, il ne va pas te payer. Il va braquer une arme sur toi. Donc, je suis rentré dedans. Après un mois, j'ai remboursé ceux qui m'ont aidé à aller là-bas. Le propriétaire de là où on travaillait a voulu reprendre son terrain. On nous a donc trouvé un autre endroit, on est allé. On nous trimballait de gauche à droite. J'ai enfin trouvé un endroit, et j'ai pu faire 3 ans. Ma femme aussi me dérangeait ; tout le temps, argent. Elle m'a même donné un délai, que si je ne reviens pas dans ce délai, elle partirait. Finalement, j'ai dépensé et elle est arrivée. Quand elle est arrivée, une semaine, il y avait des fusillades. C'est là elle a décidé de retourner. Je lui ai pris l'avion, elle est rentrée.

J'ai fait 6 ans là-bas. Je gagne, je ne gagne pas. Je me suis dit non, le temps passe, l'homme vieillit, la force diminue. Je dois revenir au pays voir ce qui se passe. La dernière bagarre, l'aviation qu'on voulait détruire, notre clôture est tout proche de cette aviation. Ce n'était pas une guerre terrestre, ce sont des avions qui lançaient des bombes. Si on ne quittait pas là-bas, on serait mort inutilement. C'est justement au cours de cette semaine qu'OIM nous a appelés. On est allé prendre les vues, on a rempli les formalités... Un an se sont écoulés avant que les papiers ne sortent. On nous avait appelé une nuit, de rassembler nos effets et de partir. C'est de là nous sommes revenus chez nous ici.

C.Y : Migrant de retour de Libye, habitant à Cinkassé

J'ai appris la peinture mais il n'y a pas travail on est là à tourner. Donc à un moment donné, je suis allé prêter trois cent cinquante mille (350 000) frs chez une camarade. Moi aussi j'avais un peu, j'ai pris la route. J'ai pris les voitures GBAKA, WORO-WORO à CINKASSE. On m'a dit que si je passe vers le Mali à KIDAL, il y a des mafias là-bas qui peuvent te tuer comme il y a la guerre là-bas donc il fallait contourner pour aller rentrer en Algérie. En tout jusqu'à ce que j'arrive en Algérie j'ai dépensé au moins 450 000 FCFA ; puisque quand on partait je suis passé par le Burkina, Mali, Guinée, Mauritanie, Tunisie, Maroc, Algérie. On était 7.

Arrivé en MAURITANIE, j'ai fait au moins quatre (4) jours et j'ai marché au moins sur trente (30) km. On n'avait pas de guides mais seulement j'avais un petit livre sur lequel il y avait la carte. On n'a pas pu rentrer facilement en Tunisie. C'est là-bas on nous a tabassés. Il y a un délinquant qui nous a pris disant qu'il va nous montrer la route et arrivés, il nous a enfermés quelque part pour six (6) jours, on nous a frappé, on nous met le courant, qu'on a qu'à appeler nos parents ils vont donner l'argent. En ce moment moi j'ai déchiré ma chaussure en bas et j'ai mis la colle forte et j'ai mis mon argent dedans. Là-bas, ils ont tapé et cassé la tête de deux autres personnes qui sont morts et qu'ils sont allés jeter au désert et nous 7, ils nous ont libéré.

On a marché, puis pris un camion qui nous a déposé après 200 km de trajet parce qu'il y avait des policiers. On a remarqué jusqu'à CHIBCHA. Là, un gars nous a pris de l'argent pour nous faire dévier et nous amener au Maroc contre 5000 dinars (25 000 frs). Il a pris l'argent et nous a laissés aux barrières, qu'on a qu'à passer ici et rentrer, qu'il ne veut pas nous voir encore. On voulait tourner quand un militaire nous a vu et nous a fait retourner au centre-ville de Tunisie. On a fait 4 jours puis ils nous ont libérés. Quand on était là-bas il y avait un militaire qui nous a dit qu'il y a des foyers qu'on peut aller rester là-bas et ils vont nous aider à rentrer au Maroc. On est allé rester là-bas et on a trouvé un sénégalais et on lui a dit qu'on veut rentrer au Maroc puis il nous a indiqué leur foyer. On est resté avec lui. On a fait un mois dans le foyer. On payait 1000f par jour et c'est nous qui dépensons pour notre mangé. De là-bas on sortait pour aller chercher travail jusqu'à l'homme du foyer nous a montré la route.

C'est à pied qu'on doit marcher rentrer au Maroc. A peu près 280 à 300 km. On a marché pendant 6 jours, nos pieds étaient enflés. Là aussi on est allé dans un autre foyer. C'est de là on quittait pour aller travailler. Moi je travaillais dans un truc de yaourt. Les marocains sont tellement méchants, moindre chose on te frappe. Dans le foyer-là où on dormait il n'y a pas porte, il y a la neige, le froid. Des fois on sort sur les dépotoirs ramasser les pagnes nattes matelas que les gens ont jeté et c'est avec ça qu'on se couvre. On a fait 5 mois là-bas. Et à un moment donné, j'ai eu un ami, un noir, c'était un soudanais. Il m'a dit qu'il a un ami qui est parti en Algérie et que là-bas c'est mieux. Je me suis associé à l'ami et on a acheté un téléphone, mais si tu n'as pas un travail on ne te donne pas le KIT ; donc on a travaillé avec un patron qu'on a supplié et avant qu'il ne nous le trouve on a fait 3 mois et c'est avec ça on appelait et j'appelais la

famille ici. Sinon depuis que j'ai quitté la famille n'avait pas de mes nouvelles. On est resté là-bas jusqu'à on nous a montré la route pour Algérie, mais il y a un grillage avant d'entrée et il faut sauter ça. C'est ce même grillage on saute pour rentrer au Maroc et traverser l'eau pour rentrer en Espagne. Il y a un noir là-bas qui est comme un homme d'affaire et c'est lui qui nous a tracé le plan puis on a quitté à 1h pour arriver à 3h du matin puisque là où on était n'est pas loin du grillage, on a pris voiture puis après marcher pour y arriver. Ils ont des gros chiens qui sentent à distance la présence humaine, et c'est eux qui poursuivent les gens. Le grillage fait 7 mètres de haut ; on a grimpé et sauté et c'est dans des champs de pomme fruit qu'on est tombé. On a traversé le champ de pommes en 2 nuits, puisque pendant la journée, on devait se cacher sous une touffe d'herbes.

Finalement, on a atteint la route où un véhicule transportant des dates a accepté nous faire amener contre 2000 dinars. On a d'abord travaillé pour un homme qui nous a hébergés pendant une semaine. On a ensuite travaillé un ou deux mois chez un autre, mais un jour, on est sorti pour aller acheter du pain et voilà la police nous a pris, embarquement direct sur TAMANRASSET la frontière Mali-Niger. De là on nous a pris dans titans jusqu'à la frontière Niger-Algérie. Quand on nous a laissé, on s'est divisé en deux, 50 personnes ont pris une zone et nous aussi une autre, mais plus de 50 personnes sont morts dans le désert. On est arrivé à ZAMAKA, la première ville du Niger et l'OIM nous a pris en charge, nous a donné l'eau à boire, manger et le lendemain ils nous ont débarqué à ARLITE et c'est là-bas j'ai fait 6 jours. Après, l'OIM nous a pris sur AGADEZ, ensuite Niamey, Bénin et Lomé. Au total, l'OIM m'a donné 1500 euros.

M. C : Migrant de retour de la Lybie, en attente du soutien de l'OIM

J'étais vendeur de tapettes en gros et en détails, père de famille, résident à Kpalimé. Lorsque les activités ne marchaient plus j'ai décidé d'aller en aventure. Je suis allé premièrement à Abidjan. J'ai fait 1 an en Côte d'Ivoire. Pendant ce temps, j'avais un ami en Lybie avec qui j'ai gardé contact. Je lui ai expliqué qu'en Côte d'Ivoire, les activités ne marchaient pas non plus et que j'ai fait un peu d'économie en tout 150 000 en aidant les femmes au marché à coudre les sacs de haricots et de maïs. J'ai informé mon frère tout en lui demandant son soutien financier et surtout comment se rendre en Lybie.

Dans ce monde, si tu trouves que cela ne marche pas en un endroit donné, il faut changer d'endroit. Donc c'est ce projet que moi aussi j'ai fait et j'ai discuté avec mon frère. Il m'a dit que ce n'est pas un problème, qu'il a des personnes par lesquelles il est passé. Ces contacts sont au Niger et au Burkina Faso. Je suis arrivé en Lybie en passant par le Niger à travers un convoi dans lequel les contacts de mon frère m'ont inséré. Eh, Sur la route, si je veux en parler... Il s'est passé beaucoup de choses sur la route, mais c'est le courage. Parce que ce qui nous chasse ne s'est pas arrêté, donc nous ne pouvons pas nous arrêter non plus. C'est chaud, je n'avais plus de solutions par rapport à mon business à part disparaître un peu de la ville. Et donc, je suis allé chez mon frère. Mais dans le pays là-bas, ce n'est pas non plus facile. On nous amène tout le temps en prison. Ils ont leurs jeunes gens qui s'habillent avec des treillis qu'ils achètent eux-mêmes. Des fois, ces jeunes débarquent dans nos maisons et nous dépouillent de tous nos biens et nous embarquent pour nous vendre. Pendant ce temps, on réfléchissait pour trouver un travail, parce que lorsque nous sommes arrivés, nous nous sommes cachés. On voulait travailler, trouver un peu d'argent, parce que les gens passent par la mer pour aller en Italie; comme ça, nous aussi nous allons tenter notre chance. Pendant ce temps, on nous a tellement arrêtés qu'on était fatigué. On nous dépouillait tout le temps de tous nos biens, on était fatigué. Quand les voleurs viennent comme ça, ils fouillent nos chambres, même nos caleçons, les habits séchés sur la corde. Ils ramassent nos effets, ils nous ramassent nous-mêmes et nous laissent quelque part où ils nous maltraitent.

J'ai fait au moins 3 ans en Lybie, et lorsque nous avons appris à travers un haut cadre togolais que OIM voulait rapatrier les togolais au pays nous avons sauté sur l'occasion, on était au moins 12. De cette aventure j'ai appris. Humm, j'ai tellement appris. Ce n'est pas facile. Ici, au Togo, je peux marcher, aller et venir. D'où je suis revenu, je ne peux même pas sortir de la maison, acheter quelque chose dans une boutique. Donc, l'aventure, ce n'est pas bon. C'est bon, mais ce n'est pas bon, parce que tu souffres beaucoup. Si tu ne sais pas faire, tu peux même mourir quelque part, ta famille n'en saura rien. Eux ils sont à la maison, avec l'espoir que leur enfant est quelque part, mais tu es mort.

A.M. : Migrant de retour de la Lybie, en attente du soutien de l'OIM

Moi je vivais avec mon grand-père, je me suis arrêté au CE2. Je suis l'aîné d'une famille de 5 enfants. A la mort de notre père, nous avons hérité d'un terrain et ne pouvant plus payer le frais de scolarité je suis

allé me débrouiller à la boucherie mais comme cela ne donnait rien j'ai finalement abandonné. J'ai vu un oncle qui m'a mis en apprentissage, électricité. Après 2 ans, on n'a toujours pas fait le contrat. Je lui ai donc demandé s'il pouvait me trouver quelqu'un qui pouvait m'acheter une moto afin que je puisse faire Zémidja à la sortie du service. Il a dit que personne n'accepterait. Je dois alors faire quelque chose. Le lot que notre Papa a laissé, j'ai enlevé Demi que j'ai vendu à 500 000. Quand j'ai pris cet argent, je n'ai rien dit à personne, même à mes frères et sœurs. Quand je vendais le terrain, un ami passé et m'a vu. Il a demandé si on vendait le terrain, j'ai dit oui. Pourquoi je ne lui ai rien dit ? J'ai répondu que je ne pouvais pas le dire à tout le monde. Le soir il est venu chez moi, qu'il sait que je vais voyager avec l'argent de la vente du terrain. Je lui ai dit oui ; il a demandé si on pouvait partir ensemble ? Je lui ai répondu que s'il a l'argent, on pouvait cheminer ensemble. Il a demandé où est-ce que j'allais ; je lui ai répondu que j'allais en Lybie. Il a demandé quels papiers j'ai. Je lui ai dit que je ne savais même pas où se trouvait ma naissance et que je n'ai aucun papier. Je vais seulement marcher avec mon dieu. J'ai appelé un ami en Lybie qui m'a conseillé de faire la carte d'identité et un truc de voiture. Je n'ai même pas de carte d'électeur, je l'ai perdue. Je me suis dit que si je devais patienter, retirer de l'argent de la somme pour les papiers, cela perdait un peu de temps. Je suis parti le lendemain du jour où j'ai vendu le terrain. Mon ami est venu et on est parti. Je ne connaissais personne là-bas. Je me suis dit que si j'arrive au Niger, le « Aladji » chez qui les gens passaient pouvait me donner le contact d'un « connexion man ». Mon ami n'avait pas de frais de voyage, il comptait sur moi et dès qu'il va travailler, il va me rembourser. Je ne savais pas si ce que je tenais pouvais m'y amener moi-même. Mais, j'ai Dieu. On va jongler jusqu'à aller. Avant de quitter Lomé, on nous a dit qu'on prenait le bus, mais j'étais très impatient. C'était un weekend. Je me suis arrêté au niveau d'Agoè. Les Touaregs venaient du port où ils avaient acheté des véhicules à amener à Agadez. Nous sommes donc montés avec eux à raison de 40 000 fcfa par personne. On est passé par le Burkina. De là jusqu'à destination, j'étais chargé de faire signer les papiers du véhicule à chaque point de contrôle douanier. Arrivé là, il nous a amené chez l'Aladji. On devait prendre la route le même jour munis de gants, de masques contre la poussière, de deux bidons de 25 litres, emballés dans des sacs pour éviter que l'eau ne s'échauffe quand on sera au désert. A Agadez, nous avons rencontré un Kabyè et un Ewé venus de Lomé. J'ai demandé au Kabyè où est-ce qu'il allait. Il m'a raconté qu'il était gerait un bureau de tontine et les gens ont fui avec l'argent. Donc il va en Lybie pour se débrouiller pour payer petit à petit la dette qu'il a ici à Lomé.

On a donc quitté cette nuit-là, on est rentré dans le désert. On a roulé toute la nuit, le lendemain, notre véhicule est tombé en panne. C'est deux véhiculent qui roulent en convoi. Quand le nôtre est tombé en panne, quelqu'un nous a dit que l'autre véhicule va prendre 10 personnes chez nous, les déposer dans le village voisin revenir chercher les autres. Dès que mon ami a entendu cela, il s'est empressé de récupérer son sac et de rejoindre l'autre véhicule. Nous avons fait deux jours dans le désert et finalement nous avons rejoint Tripoli. Je me suis renseigné sur l'activité qui pouvait me rapporter gros. On m'a dit que l'activité qui ne crée pas de problème avec les arabes, c'est le lavage de voitures et que si je m'engage dans une affaire de mensualité, je ne serai jamais payer. Je suis resté 3 mois sans travailler parce qu'on ne m'a trouvé nulle part où travailler. Et finalement j'ai pu occuper le poste d'un ami qui rentrait au Togo. J'ai finalement maîtrisé le travail ; après un mois, j'ai remboursé ceux qui m'ont aidé à aller là-bas. J'envoyais un peu un peu, et le propriétaire de là où on travaillait a voulu reprendre son terrain. Ma femme aussi me dérangeait ; tout le temps, argent mais je ne gagnais pas grand-chose ; pourtant, je faisais tout pour envoyer ce que je trouvais. Elle m'a même donné un délai, que si je ne reviens pas dans ce délai, elle partirait. Je lui ai dit de ne pas partir ; si elle le veut, elle peut venir pour voir comment cela se passe là-bas. Elle a accepté. J'ai dépensé et elle est arrivée. Une semaine après son arrivée, il y a eu une fusillade à Tripoli et elle a décidé de rentrer. J'ai fait 6 ans là-bas. La dernière bagarre, l'aviation qu'on voulait détruire, notre clôture est tout proche de cette aviation. Ce n'était pas une guerre terrestre, ce sont des avions qui lançaient des bombes. Si on ne quittait pas là-bas, on serait mort inutilement. C'est justement au cours de cette semaine qu'OIM nous a appelés.

J'ai appris beaucoup de choses dans cette aventure. Ce que j'ai appris, c'est que avant, je n'avais pas le courage d'un homme. Je m'énervais très vite. Mais, je suis devenu plus courageux de l'autre côté. Comment vivre en groupe ; même si quelqu'un t'offense et que tu veux lui faire payer cela, tu te dis non, là où nous sommes, il n'y a que nous. On n'a personne, donc il vaut mieux laisser tomber certaines choses.

B.M. : migrant de retour, en attente du soutien de l'OIM

Moi je suis né ici à Kpalimé d'un père polygame, je me suis arrêté au CEI. J'ai été renvoyé de l'école parce que papa ne voulait pas payer les frais de scolarité. Cela a créé un problème entre mon grand-frère et mon père. Ils se sont querellés parce que mon père ne savait rien à propos de l'école. Mon frère, était revenu de l'aventure (Gabon), et connaît un peu l'importance de l'école dans l'aventure qu'il a vécue. Après cette bagarre, il a demandé que je lui remette ma tenue scolaire et j'ai arrêté l'école. J'ai alors commencé l'apprentissage, soudure. Mais comme les choses ne marchaient pas comme je le voulais, j'ai décidé d'aller en aventure en Italie à travers la Libye avec mon grand frère. Je me suis retrouvé en Libye avec mon grand frère et 126 autres africains candidats pour l'Italie. On devait passer par la mer sur un bateau. Nous étions à Xoana, au bord de la mer lorsque le bateau arriva pour l'embarcation. Mais malheureusement pour nous, les militaires sont arrivés, pour nous emmener. Ils nous ont sommés de ne pas bouger. Nous sommes rentrés dans leurs véhicules. Il y avait des nigériens, autour de 11 ; 6 togolais. Les plus nombreux étaient les nigériens (hommes et femmes). Il y avait 1 burkinabè qui est mort en mer. On nous a mis dans des véhicules à grillage. Le véhicule est comme une prison. Ils nous ont alors amenés dans leur grande prison, tu sors du véhicule, tu vas en prison en même temps. Ils ont ensuite inscrit nos noms et ils sont partis. Le lendemain, ils nous ont distribué du pain et de l'eau. Ils nous ont dit de payer 300 000 chacun avant d'être libéré. C'est là j'ai appelé mes amis...ils m'ont remis leur téléphone ; quand ils te donnent leurs téléphones, ils te giflent, ils te giflent, d'appeler vite. J'ai donc appelé un ami à Tripoli ; ceux avec qui je travaille à Tripoli, ils ont cotisé de l'argent qu'ils ont envoyé avant que je ne sois libéré. Quand je suis revenu à Tripoli, j'avais encore de l'espoir que j'irai en Italie coûte que coûte. Parce que, Italie ou rien. Je suis donc revenu à Tripoli, j'ai travaillé jusqu'à rassembler encore une fois la somme. Il fallait au moins 1350 dinars (250 000) pour aller en Italie. J'ai payé cette somme et on nous a amenés au bord de la mer. On y a passé 3 mois, sans nourritures. On a maigri. On était finalement obligé de boire de l'eau de mer. Tu bois cette eau, après tu as des maux de ventre, tu vomis... On souffrait ainsi, mais celui qui devait nous amener, aujourd'hui le temps n'est pas bon, demain la nature n'est pas bonne ; tantôt la mer est agitée ; il dit samedi ; après il dit non, mercredi. C'est comme cela qu'ils nous traitaient et puis, un jour, on était dans la prison quand on a entendu les sirènes des véhicules militaires. On a ouvert les fenêtres pour s'échapper, il y avait déjà un militaire en bas de la fenêtre avec pistolet, que si quelqu'un saute, il le tue sur le champ. Ils sont arrivés, ils ont défoncé les portes de notre camp avec des marteaux. C'était des Ninja. Ils nous ont demandé de ne pas bouger et ils nous ont mis dans leurs véhicules. Ils sont allés nous enfermer à Zab rada. On a fait 3 jours dans cette prison et ils nous ont fait sortir nous faisant croire qu'ils vont nous amener à Tripoli. Ils nous ont plutôt amenés vers Sala. On voyait des montagnes et on s'est rendu compte qu'ils ne nous amenaient pas à Tripoli. Ils nous ont descendus là-bas et ils nous ont vendus aux bandits qui achètent et revendent les humains plus chers. Quand on est arrivé, ils avaient déjà payé d'autres personnes dans 2 bus. Cela faisait au total 4 bus qu'ils allaient vendre à Sabbat. Parce que dans toute la Libye, c'est à Sabbat qu'il y a les plus grands et méchants voleurs. Quand ils nous amenaient vers Sabbat, d'autres voleurs sont venus les croiser en chemin. Il y a eu une fusillade ; parmi les voleurs qui nous amenaient, certains sont morts, d'autres se sont enfouis. Les assaillants nous ont alors récupérés et ont décidé de nous amener à Ben Walid. Or, nous on savait qu'ils avaient faire du business avec nous. Là, ils nous ont tous enfermés dans une chambre et ils faisaient sortir les gens un à un sur la terrasse. Ils dressaient une table, ligotait la personne sur la table et faisaient fondre du plastique avec un briquet sur la personne. La personne criait et nous qui sommes à l'intérieur, on observait. Quand ils finissent avec un, ils venaient tirer un autre au sort. Tout le monde avait donc peur d'être le suivant. Tout le monde faisait sa prière. Ils l'ont fait à quelqu'un jusqu'à brûlé tout son dos. Il ne pouvait même plus marcher, on l'a trimballé jusque dans la chambre. Ils sont revenus et quand ils ont voulu me prendre, j'ai fait une grimace et ils ont pris celui qui était juste à côté de moi. On lui a fait pareil. On a ligoté ses pieds et ses mains sur la table... Dieu merci, moi ils ne m'ont pas fait ça. Ils ont fait ça à au moins à 8 personnes le jour-là. Ils ont fait coucher ces personnes et nous ont dit que le lendemain, ils allaient encore piocher 8. Mais ce qu'ils vont faire, ils vont nous donner des numéros sur les quelles nos familles doivent envoyer de l'argent. Celui pour qui on envoie l'argent est libéré sur le champ. Mais si tu restes jusqu'au lendemain, on te brûlera le dos. Tout le monde avait peur et demandait à avoir le numéro pour appeler sa famille. Et ils ont dit qu'il fallait envoyer 3000 dollars par personne sur un compte en Tunisie, une fois le transfert confirmé on te libère.

Tout le monde a peur ; les gens appelaient. J'ai aussi appelé mes gens à Tripoli. Ensuite, ils ont appelé 2 tchadiens et les ont laissé partir. Quand ils sont partis, la nuit ils nous ont laissé et sont partis fumer de l'herbe. Nous sommes donc allés chercher à casser le mûr quelque part pour nous enfuir. Finalement,

nous avons trouvé une sorte de grand couteau avec lequel on a fait un trou de 23h à 3h du matin. Heureusement, je faisais partie de ceux qui creusaient, et donc nous on a pu sortir. Dès qu'on sortait, on prenait par le désert ; personne ne cherchait l'autre ; donc actuellement, je ne peux pas dire si tout le monde est sorti ou pas. La nuit-là, je courrais dans le désert sans savoir où j'allais. J'ai vu une voiture partir, j'ai voulu les stopper mais je me suis retenu parce que je ne savais pas si c'était une bonne ou une mauvaise personne à l'intérieur. Je n'ai donc pas stoppé le véhicule. J'ai donc marché jusqu'à la grande route. C'est là où un véhicule s'est arrêté et m'a demandé où j'allais. Je lui ai répondu que j'allais à Tripoli. Il a dit de venir s'asseoir. Je lui ai alors demandé s'il allait à Tripoli. J'ai voulu courir, il a sorti son fusil et a tiré deux fois. Qu'il jure sur Dieu, que si je ne m'arrêtais pas, il allait m'exploser. Il m'a mis dans son véhicule de force comme quoi il voulait m'aider. Je le suppliais. A maintes reprises il a garé pour me donner des gifles, je saignais de la bouche. A un moment donné, il est rentré dans un tournant, il a garé et m'a demandé de sortir. Il a ouvert une porte et m'a dit que c'est là que je devais dormir et que le lendemain, il m'apporterait à manger. Il est parti et en revenant, il a ramené 4 nigériens avec qui on s'était enfui. Il a ouvert la porte et m'a dit qu'il m'a ramené certaines personnes. Il les a enfermés avec moi. On ne savait pas ce qu'il allait faire de nous. Le lendemain, il est venu avec ses amis, ils étaient 3. Ils ont demandé nos noms et ont demandé ce que nous faisons comme travail. J'ai dit que j'étais maçon. Les autres ont dit qu'ils faisaient le carrelage. Il a dit qu'il va nous amener dans sa maison, on va y faire le crépissage et il nous libèrera dès que nous aurons fini. On a voulu protester. Il nous a dit que si nous refusons, il pouvait nous tuer sur le champ. Mais si on voulait la liberté, on devait aller faire son travail. Avec toutes ces souffrances, je me décourageais de toute l'aventure. Il nous a donc amenés au chantier. On faisait le crépissage, il nous apportait à manger matin, midi et soir. Mais on travaillait dans le froid ; on tombait malade mais il nous demandait de travailler. On faisait du palu, on était affaibli, mais il venait nous menacer avec son arme, de se lever pour travailler. Les nigériens eux, ils chantaient des chants de louange, ils priaient ; on priait ensemble. Finalement, on s'est enfui. Et on a trouvé un long camion qui allait à Tripoli. Comme Dieu voulait nous sauver, il y avait un nigérien qui travaillait avec le chauffeur. Il dit que lui il a fait 25 ans en Lybie. Dès que le nigérien nous a vus, il nous a demandés de quel pays on venait ; lui il parlait français. Je lui ai dit que moi je suis togolais et que les autres étaient nigériens. On lui a donc expliqué notre problème, et il a narré l'affaire à l'Arabe qui lui a demandé s'il nous connaissait. Il a dit oui, que nous sommes ses frères. L'Arabe a donc dit de monter dans le véhicule. C'est là cette personne nous a sauvé : il ne nous connaissait pas, mais il a dit qu'il nous connaissait. Ils nous ont donc pris et nous ont déposés là où nous travaillons. Lorsque nous sommes arrivés, j'ai dit que je dois retourner chez moi. J'ai enlevé sur le champ de ma tête l'envie d'aller en Italie.

K.A. : migrante de retour de la France : propriétaire, gérante d'un établissement commercial, bénéficiaire de l'office française de l'immigration (OFI) et de l'ANPE.

Je m'appelle K. A., j'ai 50 ans, j'étais commerçante de pagnes au grand marché de Lomé. Entretemps j'ai tout perdu avec l'incendie du grand marché de Lomé. Je me suis retrouvée sans travail et désespérée. J'ai été au Bénin pour voir dans quelle mesure me relancer mais les choses n'ont pas marché comme je l'aurais souhaité et c'est alors que j'ai eu l'idée d'aller travailler en France comme servante. J'en ai parlé avec une amie au Bénin qui m'a mise en contact avec un couple en France qui était en quête d'une servante.

C'est eux qui m'ont aidé à faire le passeport, le visa et l'hébergement. Tout a été convenu et j'ai acheté le billet pour le voyage. Une fois en France, personne n'est venue à ma rencontre. Le couple qui m'a donné la lettre d'invitation n'est pas venu me chercher à l'aéroport. J'ai appelé en vain sans suite.

J'ai fini par croiser un noir à qui j'ai expliqué ma situation et il m'a conduit auprès de l'office de l'immigration qui m'a accueilli et demandé si je compte repartir ou rester en France. J'ai dit que je voulais rester. Ils m'ont donné un numéro de contact que j'étais sensé appeler régulièrement pour me trouver un logement. Et pendant ce temps je dormais dans les gares jusqu'au jour où j'ai raconté mon histoire aux membres d'une congrégation religieuse qui m'ont donné un logement provisoire le temps que l'OFI règle ma situation. Mensuellement l'OFI me donnait 300 euros pour mes besoins. J'ai fini par trouver une chambre dans un logement où je payais 200 euros par mois tout en continuant par appeler l'OFI. L'aide de l'OFI aussi n'étant pas régulière, 4 mois après ma mère est décédée entretemps au Togo. Je suis mère de trois garçons orphelins depuis longtemps et voilà que ma mère qui s'occupait d'eux est aussi partie. Après six mois de galère, je suis retournée auprès de l'OFI pour leur expliquer à nouveau ma situation. Il faut reconnaître que sur les 300 euros 200 euros servaient au logement les 100 restants ne suffisaient pas à

couvrir mes besoins j'ai décidé de rentrer au Togo. Je n'avais pas de contrat formel avec ceux pour qui j'allais travailler en France. Mais comme j'étais dans une situation, je voulais à tout prix quitter le Togo pour me relancer ailleurs. J'ai essayé à Cotonou ça n'a pas marché alors j'ai eu l'idée de la France. J'étais pressé de partir. C'est ma nièce qui m'a aidé à acquérir le billet d'avion. J'avoue que je n'en pouvais plus de ce pays. J'ai perdu ma marchandise dans l'incendie, et peu de temps après mon mari est décédé, j'étais accablé et le comble lorsque je venais aidé la maman puisque c'est la seule option qui s'offrait à moi, la collaboration était compliquée.

Lorsque j'ai expliqué mon projet à l'OFI, c'est eux qui m'ont mise en contact avec l'ANPE dès mon retour. Ma maman de son vivant gérait un restaurant au grand marché, après son décès, ma petite sœur a dû abandonner les classes pour prendre la relève mais ce n'est pas ça, les clients se plaignent de la qualité des repas et l'ayant apprise depuis la France, cela encore décupler mon envie de rentrer et de prendre les choses en mains. J'ai réalisé que je perdais mon temps en France. La quête du bien-être que je recherche est tout près et dans mon pays. J'ai donc commencé par murir l'idée de l'amélioration de cette affaire depuis là-bas. La maman se contentait simplement de proposer la pâte aux clients, moi j'ai ajouté les menus à savoir la salade, les brochettes, atchekè.

Le montant de l'aide avoisine 4 000 000 moins poussières. C'est l'idée de projet que j'ai exposé en France qui a été envoyée à l'ANPE et dès que je me suis rendu ça a été plus facile. Je ne connaissais rien, je n'avais même pas idée qu'il y a des textes qui régissent l'immigration c'est lorsque j'ai été confronté à une situation que j'ai compris que toutes entreprises doit être bien mûries avant de l'entreprendre

Mon souhait est de diversifier mon entreprise parce que le travail de restauration est exigeant et fait vieillir, je souhaite ouvrir une boutique d'alimentation générale dans ma maison à Agbavi d'ici peu.

A.M. : Migrante de retour de la France : Propriétaire, gérante d'un établissement commercial, bénéficiaire de l'office française de l'immigration (OFI) et de l'ANPE.

Je m'appelle A.M., je suis la propriétaire et gérante d'un établissement à Bè, un projet d'alimentation générale, je suis mère de trois enfants dont une fille décédée. Je suis revenue au Togo le 6 mars 2017.

C'est la fille de ma grande sœur qui m'a amené en France, elle venait d'accoucher et avait besoin de quelqu'une pour s'occuper de son enfant. Une fois chez elle, elle me maltraitait, j'étais vraiment fatiguée, j'en avais marre. J'étais avec elle lorsque j'ai perdu ma fille de 18 ans qui était au Togo, je ne pouvais rien faire sans papiers. J'ai fait 8 ans avec elle et un beau jour j'ai dû fuir de chez elle pour me réfugier auprès de certaines connaissances. Comme ma situation n'était pas légale je ne pouvais pas bénéficier d'un bon traitement en termes de salaires. Je travaillais au noir, j'ai pu économiser 700 euros avec l'intention de louer une chambre. Mais une dame Ibo m'a recueillie chez elle durant trois ans, certes je ne payais pas le loyer mais je n'étais pas à l'aise. Je me douchais et m'habillais dans les toilettes et je partageais la chambre avec ces enfants de 12 ans et de 7 ans. La nuit tombée j'étais mon matelas que j'ai récupéré dans un débarra au bord de la route, j'étais à la merci des moustiques mais je n'avais pas le choix.

La dame Ibo était chez elle, elle était propriétaire et lorsqu'une des chambres s'est libérée elle me l'a loué à 200 euros le mois. J'étais à 400 euros le mois, il me restait 200 pour l'achat de crédit et nourritures. Après trois ans la dame a souhaité rentrer au pays elle voulait vendre sa maison, il fallait trouver un endroit pour dormir. J'ai été recueillie par une autre togolaise à qui je payais 250 euros le mois, mais j'avais de plus en plus du mal à économiser. Lorsque je quittais je lui devais encore deux mois de loyer mais elle m'a fait cadeau de ça. Entretemps je suis allé voir l'OFI pour exprimer mon envie de rentrer au pays et lorsque les démarches ont abouti, j'ai effectivement quitté la France le 5 mars 2017. J'ai des problèmes de santé, diabète, gros cœur, tension, je ne trouve pas les produits appropriés ici, j'ai perdu du poids mais je m'efforce pour que l'aide qui m'a été octroyée serve à quelque chose. Je ne veux pas décevoir mes bienfaiteurs

Comme je le disais, c'est la fille à ma sœur qui m'a sollicité après son accouchement pour que je m'occupe de son enfant. J'ai fait une demande de visa que j'ai obtenue pour trois mois et donc j'ai acheté un billet et j'ai voyagé par avion. Je ne suis pas déclarée. Au fait son intention c'est que je reste avec elle dans la clandestinité pour m'occuper de son enfant. Depuis que je l'ai quitté elle n'a jamais cherché à savoir ce que je suis devenu

Il n'y avait aucun respect dans la façon dont elle s'adressait à moi, c'est rien que des ordres, j'étais une servante à tout faire, la nourrice de son enfant, la cuisinière et tout ce que qu'une dame en situation irrégulière, enfermée depuis huit ans dans une maison pouvait faire sans broncher. A un moment donné j'ai commencé par faire ma valise, elle a pressenti que j'envisageais quelque chose, elle a pris une lame et déchirer ma valise en me balançant au visage est ce que j'ai une idée du coût de la robe que j'ai sur moi et je suis en train d'envisager la laisser dans cette merde. Je pleurais tous les jours, je regrettais d'avoir accepté de la suivre dans cette mésaventure. Et lorsque ma fille est décédée je lui ai fait savoir mon intention de revenir au Togo. Là, elle s'est emportée, pourquoi je cherche à rentrer au pays, est ce que mon retour va ramener ma fille à la vie et d'ailleurs ma fille s'est empoisonnée c'est un choix qu'elle a fait. Et comme je ne dispose pas de papier comment je vais faire pour rentrer, je veux lui créer des problèmes en France ? Comme je n'en pouvais plus j'ai dû fuir de chez elle. Elle me payait 100 euros par mois comme quoi je m'occupe de ma petite fille elle ne doit pas me rémunérer pour ça je faisais mon travail.

Un jour elle a commis une infraction et la police a débarqué chez nous, nous avons été tous menottés et conduites au commissariat alors que le petit était resté tout seul à la maison. Ce n'est que le lendemain que nous avons été libérés et c'est à la suite de cet épisode que j'ai pris la décision de fuir au risque de tout perdre et de me retrouver à nouveau au commissariat.

Je me suis retrouvée chez une certaine Rachel et de là je faisais le ménage dans plusieurs maisons pour 30 ou 20 euros pour survivre. Je rentrais tard autour de 20 heures mais franchement épuisée. C'est toute cette souffrance, cet inconfort journalier qui m'a poussé à aller vers l'OFI pour obtenir un laissez passer et revenir auprès de mes enfants.

Lorsque j'ai quitté sa maison, elle ne m'a jamais cherché jusqu'à ce jour. Elle a juste dit à ma grande sœur c'est-à-dire sa maman les difficultés dans lesquelles je l'ai laissé en quittant sa maison et son enfant, elle ne lui a pas raconté toute la misère qu'elle me faisait durant les 8 ans que j'ai passés avec elle.

A un moment donné elle voulait me retirer le passeport, la chance c'est que j'avais confié certains de mes effets à une amie burkinabé qui rentrait au Burkina Faso, le passeport était resté dedans à mon insu c'est une fois là-bas qu'elle me l'a renvoyé par poste.

