



European
University
Institute

Robert Schuman Centre for Advanced Studies

Migrations tchadiennes : statistiques et réglementations

Bedaou Oumar Caman

CARIM Notes d'analyse et de synthèse 2010/34

Série sur la migration hautement qualifiée
Module démographique et économique



CARIM
Consortium pour la recherche appliquée sur les migrations internationales

Notes d'analyse et de synthèse – Série sur la migration hautement qualifiée
Module démographique et économique

CARIM-AS 2010/34

Migrations tchadiennes : statistiques et réglementations

Bedaou Oumar Caman

Spécialiste en Suivi et évaluation à la Cellule de Suivi et de Coordination des projets
Ministère des Infrastructures, N'Djaména

Cette publication fait partie d'une série de publications sur la migration hautement qualifiée préparées pour le CARIM et présentées lors d'une rencontre organisée à Florence : "La migration hautement qualifiée de, vers et à travers les pays de l'Est et du Sud de la Méditerranée et d'Afrique subsaharienne" (30 novembre – 1 décembre 2009).

Cette série sera ensuite discutée à l'occasion de deux rencontres entre décideurs politiques et experts au cours du printemps 2010, dont les conclusions seront également publiées.

L'ensemble des travaux sur la migration hautement qualifiée est disponible à l'adresse suivante : <http://www.carim.org/MigrationHautementQualifiée>.

© 2010, Institut universitaire européen
Robert Schuman Centre for Advanced Studies

Ce texte ne peut être téléchargé et imprimé, en un seul exemplaire, que pour un usage strictement personnel et non collectif.

Toute autre reproduction, totale ou partielle, sous quelque forme que ce soit, est interdite sans l'autorisation écrite préalable du Robert Schuman Centre for Advanced Studies.

Les demandes d'autorisation doivent être adressées à : carim@eui.eu

Dans les citations et références, ce texte doit être mentionné comme suit :

[Prénom et nom de(s) auteurs(s)], [*titre*], série : "CARIM AS", [n° de série],
Robert Schuman Centre for Advanced Studies, San Domenico di Fiesole (FI):
Institut universitaire européen, [année de publication].

Les opinions exprimées dans cette publication ne peuvent en aucun cas être considérées comme reflétant la position de l'Union européenne

Institut universitaire européen
Badia Fiesolana
I – 50014 San Domenico di Fiesole (FI)
Italie

<http://www.eui.eu/RSCAS/Publications/>
<http://www.carim.org/>
<http://cadmus.eui.eu/dspace/index.jsp>

CARIM

Le Consortium pour la Recherche Appliquée sur les Migrations Internationales (CARIM) a été créé à l'Institut universitaire européen (IUE, Florence) en février 2004. Il est co-financé par la Commission européenne, DG AidCo, actuellement au titre du Programme thématique de coopération avec les pays tiers en matière de migrations et d'asile.

Dans ce cadre, le CARIM a pour objectif, dans une perspective académique, l'observation, l'analyse et la prévision des migrations dans les pays du sud et de l'est de la Méditerranée et d'Afrique subsaharienne (signifiée par « la région » dans le texte ci-dessous).

Le CARIM est composé d'une cellule de coordination établie au Robert Schuman Centre for Advanced Studies (RSCAS) de l'Institut Universitaire Européen et d'un réseau de correspondants scientifiques établis dans les 17 pays d'observation : Algérie, Egypte, Israël, Jordanie, Liban, Libye, Mali, Maroc, Mauritanie, Niger, Palestine, Sénégal, Soudan, Syrie, Tchad, Tunisie et Turquie. Tous sont étudiés aussi bien comme pays d'origine, de transit que d'immigration. Des experts externes provenant des pays de l'Union européenne et des pays de la région contribuent également à ses activités.

Le CARIM conduit les activités suivantes :

- Base de données sur les migrations méditerranéennes et subsahariennes ;
- Recherches et publications ;
- Réunions d'experts et rencontres entre experts et décideurs politiques ;
- Ecole d'été sur les migrations ;
- Information

Les activités du CARIM couvrent trois dimensions majeures des migrations internationales : économique et démographique, juridique et sociopolitique.

Les résultats des activités ci-dessus sont mis à la disposition du public par le site Web du projet: www.carim.org

Pour plus d'information

Consortium Euro-Méditerranéen pour la Recherche Appliquée sur les Migrations Internationales
Centre Robert Schuman
Institut universitaire européen (IUE)
Convento
Via delle Fontanelle 19
50014 San Domenico di Fiesole
Italie
Tél: +39 055 46 85 878
Fax: + 39 055 46 85 755
Email: carim@eui.eu

Robert Schuman Centre for Advanced Studies

<http://www.eui.eu/RSCAS/>

Résumé

Les migrations hautement qualifiées de et vers le Tchad sont un phénomène peu connu et difficile à quantifier au vu de la carence de données statistiques. En effet, les deux dernières opérations censitaires de 1993 et 2009, considérées comme les plus importantes depuis l'accès du Tchad à l'indépendance (1960), n'ont fait qu'aborder l'aspect «migration» de et vers le Tchad, tout en se concentrant sur la migration interne. Malgré ces problématiques, cette étude propose des éléments de réflexion utiles afin de comprendre ce phénomène dans le cadre du contexte du pays. Quant à la question des immigrés, le Tchad n'est pas une terre d'accueil de migrants hautement qualifiés même si des membres d'organisations internationales y exercent différentes activités. Or le pays a constitué et constitue toujours un bastion d'approvisionnement en hauts cadres pour d'autres pays, suite notamment à la guerre civile commencée en 1979. Par ailleurs, beaucoup d'étudiants terminant leurs études à l'étranger ne retourneront pas au Tchad, mais chercheront d'autres terres d'asile. C'est dans ce cadre que le projet « Transfert des connaissances par l'intermédiaire des nationaux expatriés » (TOKTEN) visant le retour des cadres et experts expatriés représente aujourd'hui une ressource fondamentale pour le Tchad.

Abstract

Due to insufficient statistical data, highly-skilled migration from and to Chad has been little studied. In fact, in the last two national censuses of 1993 and 2009, generally considered the most important population statistical sources since Chad's independence in 1960, migration, other than internal migration, was not particularly focused upon. Despite these limitations, this paper hopes to examine highly-skilled Chadian migration. Historically, Chad has been characterized by huge highly-skilled outward flows rather than by highly-skilled inward flows. Specifically, after the civil war began in 1979, the majority of graduate students who studied abroad, decided not to return home in order to look for better jobs and life opportunities elsewhere. Indeed, we can affirm that the project 'Transfer of Knowledge Through Expatriate Nationals', that encourages the return of migrants who then contribute their skills and services to Chad's development, has been a fundamental resource for the country.

Introduction

Aujourd'hui, Un des pays les plus continentaux, le Tchad est situé entre les 6^e et 24^e degrés de longitude est et les 14^e et 24^e degrés de latitude nord. Il couvre une superficie de 1.284.000 km² et se classe au 5^e rang en Afrique de par sa superficie. Sa situation géographique lui confère une position toute particulière : il est limité à l'Ouest par le Niger, le Nigeria (pays le plus peuplé d'Afrique) et le Cameroun, à l'Est par le Soudan (pays le plus vaste du continent), au Nord par la Libye (un des pays les plus riches du continent) et au Sud par la République Centrafricaine (RCA, un des pays les plus pauvres du monde).

Classé 171^e sur 177 pays selon le rapport mondial sur le développement humain 2007 et dont 55% de la population sont touchés par la pauvreté, le pays est dépourvu de toute façade maritime : 1.700 km du Port Harcourt (Nigeria), 1.850 km du port de Douala et environ à 2.000 km de la Méditerranée. Trois bandes climatiques se partagent le pays et régulent les mouvements saisonniers d'une frange de la population : la bande saharienne (désertique) couvre 50% du pays ; la bande sahélienne (40%) et la bande soudanienne (10%).

L'instabilité sociopolitique que vit le Tchad depuis l'aube de l'indépendance (11 août 1960) et ayant débouché sur des guerres civiles, est la cause principale de l'existence d'une population tchadienne émigrée. En outre, depuis 1973, les sécheresses cycliques ont engendré une désertification du pays, ayant provoqué des départs vers les pays voisins d'une part et une élasticité des mouvements saisonniers des éleveurs transhumants vers des zones méridionales plus humides d'autre part, voire au-delà des frontières nationales déjà très fluides.

Actuellement, les guerres du Darfour (frontière Est avec le Soudan) et celle au Nord de la RCA (frontière Sud du Tchad) ont engendré des afflux de populations réfugiées et des personnes déplacées vivant dans des conditions très précaires.

Depuis l'exploitation pétrolière, le Consortium s'est doté d'expatriés de plusieurs nationalités, couverts par une « convention collective des entreprises de services pétroliers du Tchad ».

Enfin, l'insuffisance des textes réglementant la migration de manière très spécifique n'est pas de nature à gérer au mieux la situation des étrangers travaillant au Tchad ou des Tchadiens travaillant à l'extérieur.

Le présent texte décrit de manière succincte les facteurs des mouvements migratoires à travers le Tchad sur divers plans. A l'intérieur du pays, plusieurs facteurs ont concouru ou concourent aux déplacements des populations depuis plusieurs décennies. L'instabilité politique du pays n'a pas permis d'entreprendre tôt des opérations censitaires afin de disposer de statistiques pour des besoins d'analyse. L'étendue du pays, la fluidité des frontières et la mauvaise organisation de certains services de l'administration entravent davantage encore toute velléité en la matière. Les textes réglementant spécifiquement le travail des migrants sont inexistantes. Ces derniers sont soumis aux mêmes réglementations que les nationaux. A ce sujet, des extraits du code du travail faisant référence aux migrants sont ici insérés afin de donner un aperçu de leurs cas. Les données statistiques les plus récentes relatives à la migration datent de 1993. Cependant, ce déficit pourrait être comblé par le recensement de 2009 qui vient d'être exécuté. A terme, nous osons croire que des données récentes seront mises à notre disposition. Cependant, des données statistiques relatives aux réfugiés de l'Est et du Sud du Tchad sont citées en exemple, données qui pourraient être complétées à terme.

1. Panorama de la migration

1.1. Les données statistiques

Le Tchad n'est pas un pays d'immigration du fait de son instabilité sociopolitique et de sa pauvreté. Les statistiques relatives aux mouvements migratoires de la population sont issues du « recensement de la population et de l'habitat » datant de 1993. Le dernier recensement vient d'avoir lieu en 2009 (avril-mai) mais les données ne sont pas encore disponibles. Mes démarches tendant à avoir des ordres de grandeur dans le domaine de la migration ont été vaines du fait du démarrage des opérations de saisie. Les données pourraient être disponibles dans les prochains mois et alimenteront la rédaction des contributions prochaines.

1.2. Sur le plan sociopolitique

Le Tchad est de notoriété un pays instable, une instabilité d'abord politique qui débutera dès les premières heures de la proclamation de l'indépendance le 11 août 1960. En 1963 éclatent des événements dans la capitale N'damna (ex-Fort-Lamy). En 1965, des révoltes ayant conduit à la création des mouvements armés ont largement contribué à une massive migration de la population vers l'étranger et en particulier le Soudan, la Libye, l'Arabie Saoudite et le Nigeria dont une frange s'y fixera jusqu'à nos jours.

En 1979, la guerre civile ayant embrasé tout le pays accentuera l'émigration et notamment celle des cerveaux du fait de la destruction des structures de développement du pays et à la recherche d'un havre de paix. Ainsi, la Libye, le Soudan, l'Afrique Centrale, l'Afrique de l'Ouest et la France seront les principales zones d'accueil des Tchadiens.

Les deux foyers de tension embrasant le Darfour (Ouest du Soudan) et le Nord de la République Centrafricaine, ont entraîné des vagues de réfugiés et par voie de conséquence, une assistance internationale soutenue qui crée des emplois. Mais cette assistance relève en majeure partie du système des Nations Unies.

1.3. Sur le plan socioéconomique

Les mouvements saisonniers des populations sont dictés par les cycles des saisons (saison sèche et saison des pluies) que les éleveurs divisent plutôt en cinq parties : *Seif* ou saison sèche, *Rouchach* (arrosage) ou début de saison des pluies, *Kharif* (saison des pluies), *Darad* saison des récoltes, *Chité* saison froide. Ces saisons régulent les parcours des éleveurs transhumants du Nord vers le Sud ou d'Ouest vers l'Est au fur et à mesure que s'instaure la sécheresse, puis dans le sens inverse à l'approche de la saison humide.

Depuis quelques décennies, avec l'évolution du type d'élevage (élevage de prestige entraînant un accroissement du cheptel), la désertification (réduisant substantiellement les surfaces vitales) et la croissance humaine, on assiste à une compétition de plus en plus rude pour l'occupation voire l'invasion des espaces méridionaux. Ce phénomène engendre de violents conflits à l'intérieur du territoire national. La pression exercée sur les espaces vitaux a conduit les éleveurs à aller au-delà des frontières, à telle enseigne que la Commission Economique du Bétail, de la Viande et des Ressources Halieutiques (CEBEVIRAH), une institution de l'organisation sous-régionale dite Communauté Economique et Monétaire de l'Afrique Centrale (CEMAC), a mis en place un certificat international de transhumance. Quant au bétail sur pied destiné à l'exportation (vers le Nigeria surtout), un « passeport pour le bétail » a vu le jour dans le cadre de la même institution.

Le phénomène de l'exode rural récurrent en Afrique a un impact notoire du fait de la combinaison de plusieurs facteurs, notamment la pauvreté, la sécheresse et surtout l'insécurité disséminée dans tout le territoire.

L'insuffisance d'établissements supérieurs dans le territoire national draine les jeunes vers les universités et instituts extérieurs, entre autres le Cameroun (Ngaoundéré principalement), le Burkina Faso ou encore la RCA, en plus de la guerre de 1979 qui a entraîné la fuite des cerveaux dont beaucoup ne reviendront jamais.¹

L'exploitation pétrolière dans le Sud du pays a fait appel à une main d'œuvre extérieure hautement qualifiée en plus des nationaux. L'effet d'attraction constatée lors de l'enfouissement des pipes-line s'est estompé depuis 2003, c'est-à-dire dès l'écoulement du brut.

2. Quelques causes du déficit

En comparaison à beaucoup d'autres pays africains, le Tchad ne regorge pas de cadres au prix de laisser les cerveaux s'échapper. Dans les années 60 et au début des années 70, l'enseignement secondaire était quasiment assuré par l'assistance technique française. La première Université au Tchad a été créée en 1971 avec moins de cinquante étudiants, la plupart des bacheliers ayant été envoyés à l'étranger.

Pour combler le gap des enseignants dans le secondaire, le Tchad a fait appel à un corps enseignant africain, en accord avec certains pays, notamment le Bénin, en attendant que l'université de la place pourvoit en cadres. Cependant, un nombre importants d'étudiants étaient envoyés dans les pays de l'Est et particulièrement l'ancienne Union Soviétique.

En 1975, un coup d'Etat renverse le premier régime. En vue de s'attirer la sympathie du nouveau régime militaire, des bourses et particulièrement celles en provenance des pays de l'est affluèrent au Tchad. Mais le pays était déjà rongé par une instabilité sociopolitique qui déborde en 1979, sur une guerre civile. Les infrastructures socioéconomiques subiront des actes de vandalisme. Puis le pays connaîtra la fuite des cerveaux. Par ailleurs, beaucoup d'étudiants à l'étranger qui termineront leurs études chercheront d'autres asiles. La France, la Belgique pour l'Europe, le Canada et dans une moindre mesure les Etats Unis pour l'Amérique, la Côte d'Ivoire, le Burkina Faso, le Benin, le Togo, le Sénégal, le Centrafrique, le Congo Brazza, le Soudan, l'Egypte pour l'Afrique ; l'Arabie Saoudite, les Emirats Arabes Unis pour le Proche Orient puisque des étudiants arabophones y ont poursuivi leurs études. Une forte diaspora tchadienne est née.

Après 1985, à l'issue d'une relative accalmie, les partenaires du Tchad se sont réunis à Genève pour relancer le processus économique du pays. C'est ainsi que des Table-Ronde appelées « Genève I » puis « Genève II » puis III et enfin IV ont eu lieu. Plusieurs pays et/ou organismes ont mis à la disposition du Tchad, leurs assistants techniques pour combler l'inexistence ou l'absence de personnel hautement qualifié dans tel ou tel domaine.

C'est dans ce cadre que le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) a initié un projet appelé TOKTEN en d'autres termes le transfert des connaissances par des expatriés nationaux et ceci, en vue de leur retour au bercaïl pour participer à la relance des activités.

3. Expérience pour le retour des cerveaux

L'expérience de TOKTEN (Transfert de connaissances par des expatriés nationaux) :

L'Université du Tchad est l'un des plus grands pourvoyeurs de cadres nationaux pour les administrations publiques et privées du pays mais elle souffre d'une manque de cadres enseignants hautement qualifiés. L'amélioration de la qualité des enseignements dispensés aux étudiants permet

¹ Le recensement 2009 nous donnera, on l'espère, des éclaircissements

ainsi de concevoir un encadrement sérieux et de fournir des cadres aptes à faire face aux nouveaux défis surtout dans les domaines techniques et scientifiques.

La responsabilisation des nationaux expatriés dans leur système éducatif permet non seulement de mettre à la disposition de leur pays les compétences et expériences acquises mais aussi d'être acteurs du développement de leur pays.

C'est ainsi que le projet TOKTEN codé CHD/92/002/1/01/99 a été préparé par le siège du PNUD à New York. Le choix de l'exécution nationale du projet permet une implication des cadres nationaux à la réalisation des objectifs fixés. Un comité de pilotage composé des représentants du Ministère du Plan et de la Coopération, de l'Université du Tchad, de l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM) et du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) a été mis en place pour examiner les candidatures, les rapports finaux de missions, les rapports semestriels d'avancement du projet et identifier les nouveaux besoins en consultation.

Le projet a pour objectif de permettre aux professeurs, chercheurs et étudiants de bénéficier des compétences des spécialistes nationaux expatriés. Il vise donc à obtenir le renforcement de la capacité managériale de l'administration universitaire et au moyen de consultations à court terme les services de ces spécialistes pour améliorer la qualité (au sein de l'université) de :

- L'enseignement de certaines disciplines techniques et scientifiques ;
- La formation sous forme d'ateliers ;
- La recherche appliquée.

L'impact qualitatif aussi attendu du projet est l'intégration de l'Université dans un réseau de centres internationaux de compétences et de connaissances spécialisées.

Les principaux résultats obtenus sont des enseignements de qualité dispensés aux étudiants dont certains ont bénéficié de formations complémentaires dans les universités où enseignent les consultants. Au total quinze (15) missions d'enseignement sur dix huit (18) missions prévues. Malheureusement, la capacité managériale de l'Université du Tchad n'a pas été renforcée, l'intégration de l'Université dans un réseau international de compétences et de reconnaissances spécialisées et le fichier de consultants n'ont pas été mis en place pour faciliter les contacts futurs.

Par ailleurs, les mécanismes de concertation et de coordination créés pour faciliter les différents produits n'ont pas été opérationnels. Ce vide institutionnel en matière de suivi, de l'exécution et d'évaluation des missions pourtant appréciées des principaux bénéficiaires n'a pas permis une meilleure capitalisation des acquis. En outre, la conception du projet n'a pas intégré les préoccupations financières et logistiques des gestionnaires du projet (le comité de travail).

4. Autres types de migrants hautement qualifiés

La guerre au Darfour a occasionné l'envoi au Tchad de contingents militaires et surtout du personnel hautement qualifié travaillant dans l'humanitaire. Dans le domaine industriel, l'exploitation du pétrole a drainé des travailleurs de différentes qualifications en exercice au Tchad depuis quelques décennies. Leur nombre s'est accrue depuis 2003, date de la sortie du premier baril. Ces catégories bien que ne faisant pas partie de l'étude pourraient être citées

5. Les Textes réglementaires

Le texte réglementant le travail au Tchad est la « loi n° 038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant code du travail » dont les extraits figurent dans le corps du présent article. Le code du travail traite tout le monde sur le même pied d'égalité et ne spécifie guère la situation des travailleurs migrants.

La mise en place de « l'Office national pour la promotion de l'emploi » créé par un décret pris en conseil des ministres, est chargé de mettre en œuvre la politique nationale en matière d'emploi, d'orientation, de placement et de mouvement de main-d'œuvre. A ce titre, il doit centraliser les demandes et offres d'emploi, procéder à toute étude statistique sur la population salariée et les entreprises, notamment quant à l'utilisation et à la répartition de la main-d'œuvre. Les études ainsi réalisées doivent être communiquées aux services de l'inspection du travail. Malheureusement, les statistiques sont déficientes.

Afin de combler des vides juridiques, une convention a été élaborée : la « convention collective générale » applicable aux travailleurs de la République du Tchad en vue de régler les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs tels qu'ils sont définis par l'article 339 du code du travail. D'autres conventions particulières verront le jour dans certains secteurs, à l'instar de la convention régissant les travailleurs du secteur pétrolier, secteur qui regorge de travailleurs étrangers.

Sur le plan international, toute convention internationale destinée à être ratifiée par le gouvernement tchadien atterrit d'abord au Ministère des Affaires Etrangères qui l'oriente vers le ministère de tutelle qui l'étudie et la soumet à l'attention du conseil des ministres. Concernant la « Convention des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille », elle n'a jamais été soumise au ministère de la fonction publique et du travail pour examen, ce qui explique la non ratification de la convention.

Par contre, un texte relatif à la protection des travailleurs migrants en Afrique est parvenu au Tchad. Dans le souci de permettre l'égalité entre les travailleurs et la garantie de leurs droits en matière de sécurité sociale, les Etats membres de la « Conférence Interafricaine de la Prévoyance Sociale » (CIPRES) ont signé le 27 février 2006 à Dakar, une convention multilatérale de sécurité sociale. Cette convention s'applique aux travailleurs ressortissants d'un Etat membre qui sont, ou ont été, soumis à la législation d'un ou de plusieurs Etats membres, ainsi qu'aux membres de leur famille. Les pays signataires sont : Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Centrafrique, Comores, Congo, Côte d'Ivoire, Gabon, Guinée Equatoriale, Mali, Niger, Sénégal, Tchad, Togo.

Il faut souligner que la signature n'engage nullement le pays. Il y a trois ans, le Ministère des Affaires Etrangères du Tchad a reçu du CIPRES la convention, laquelle a été transférée au Ministère de la Fonction Publique et du Travail qui est le ministère de tutelle. La convention accompagnée d'une fiche explicative a été envoyée au conseil des ministres pour approbation puis ratification. L'examen du dossier a été reporté à une date ultérieure. Depuis lors, la re-programmation de l'examen de la convention n'a pas été faite.²

5.1 Le Code du Travail

La loi n° 038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code du Travail

Article 1 : Il est institué un code du travail en République du Tchad, applicable sur tout le territoire national.

Il régit les relations entre employeurs et travailleurs résultant de contrats de travail conclus pour être exécutés sur le territoire de la République du Tchad quels que soient leur lieu de conclusion, la résidence et la nationalité des parties.

Il régit également l'exécution occasionnelle sur le territoire de la République du Tchad d'un contrat de travail conclu pour être exécuté dans un autre Etat. Toutefois, cette dernière disposition n'est pas applicable aux travailleurs déplacés pour une mission temporaire n'excédant pas trois (3) mois.

² Selon l'inspecteur général de la fonction publique qui a livré l'information, l'objectif de la convention semble ne pas avoir été compris.

Article 2 : les dispositions du présent code ne sont pas applicables :

- a) Aux magistrats de l'ordre judiciaire ;
- b) Aux membres des forces armées ;
- c) Aux personnes nommées dans un emploi permanent d'un cadre d'une administration publique ;
- d) Aux agents et auxiliaires administratifs de l'Etat et des collectivités publiques, sauf dispositions contraires d'un statut particulier.

Article 3 : Au sens du présent code, est considérée comme travailleur ou salarié quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne appelée employeur tel que défini à l'article 4.

Article 4 : Est considérée comme employeur toute personne physique ou morale, publique ou privée qui utilise les services d'une ou de plusieurs personnes physiques, placée(s) sous sa direction et son autorité, et moyennant rémunération.

Article 5 : Le travail forcé ou obligatoire est interdit. On entend par travail forcé ou obligatoire tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et auquel ledit individu ne s'est pas soumis de son plein gré. Toutefois, le terme « travail forcé ou obligatoire » ne comprend pas, aux fins de la présente loi :

- a) Tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et ayant un caractère purement militaire ;
- b) Tout travail ou service faisant parties des obligations civiques normales des citoyens d'un pays se gouvernant pleinement lui-même ;
- c) Tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition des particuliers, compagnies ou personnes morales privées.
- d) Tout travailleur ou service exigé dans le cas de force majeure, c'est-à-dire dans le cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasion d'animaux, d'insectes et de parasites végétaux nuisibles, et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population.

Article 6 : Sous réserve des dispositions expresses du présent code, ou de tout autre texte de nature législative ou réglementaire protégeant les femmes et les enfants ainsi que des dispositions relatives à la condition des étrangers, aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'âge ou la nationalité des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail.

5.2 Titre IV - La négociation et les conventions collectives

Article 337 : La négociation collective est une attribution essentielle des organisations professionnelles. Elle constitue, pour elles, un devoir national.

Article 338 : Les conventions collectives sont des accords écrits conclus entre d'une part, soit un employeur, soit un ou plusieurs groupements patronaux et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives des salariés.

Article 339 : Les conventions collectives ont pour objet de déterminer les conditions d'emploi et de travail ainsi que d'organiser les relations collectives entre l'employeur et les travailleurs.

Elles ne peuvent déroger aux garanties qui sont données aux salariés ou leurs représentants par le présent code, la loi ou tout autre texte de nature réglementaire. Toute clause qui ne respecte pas cette règle est nulle de plein droit et de nul effet.

Article 340 : Les conventions collectives peuvent être conclues dans le cadre d'un établissement, d'une entreprise, d'une ou de plusieurs branches d'activités. Selon les cas, les conventions collectives sont dénommées conventions d'établissement, convention d'entreprise, convention de branche, conventions interprofessionnelles.

Si une convention collective interprofessionnelle couvre l'ensemble des secteurs de l'activité économique, elle prend le nom de convention collective générale.

Les conventions collectives dont l'étendue professionnelle est comprise dans une convention collective plus vaste doivent respecter les garanties minimales instaurées par cette dernière. Elles peuvent en adapter ou en compléter les dispositions pour les situations plus particulières qu'elles régissent.

Article 341 : A l'exception des conventions d'établissements ou d'entreprises, le champ d'application territorial des conventions collectives est le territoire national.

Article 342 : Les groupements patronaux et les organisations des salariés désignent librement leurs représentants qui peuvent conclure, en leur nom, une convention collective ;

Cette désignation peut résulter d'une disposition incluse dans leurs statuts ou d'une délibération spéciale.

Article 343 : Des conventions collectives peuvent être conclues dans les entreprises et établissements publics dont le personnel est soumis au présent code du travail. Leur champ d'application peut être limité à l'une de ces entreprises ou à l'un de ces établissements ou concerner plusieurs, voire l'ensemble de ces entreprises ou établissements.

3.3 Chapitre II de l'Office National pour la Promotion de l'Emploi

Article 490 : Un décret pris en conseil des ministres sur proposition du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale crée et organise un Office National pour la Promotion de l'Emploi (ONAPE), placé sous la tutelle du ministre du travail et de la sécurité sociale.

Article 491 : L'Office National pour la Promotion de l'Emploi est pourvu d'un conseil d'administration et placé sous l'autorité d'un directeur nommé par décret pris en conseil des ministres sur proposition du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale après avis du conseil d'administration de l'ONAPE.

Le conseil d'administration comprend, en nombre égal, des représentants des employeurs, des travailleurs et de l'Administration.

Article 492 : L'Office National pour la Promotion de l'Emploi est chargé de mettre en œuvre la politique nationale en matière d'emploi, d'orientation, de placement et de mouvement de main-d'œuvre.

A ce titre, il centralise les demandes et offres d'emploi, procède à toute étude statistique sur la population salariée et les entreprises, notamment quant à l'utilisation et à la répartition de la main-d'œuvre.

Les études ainsi réalisées sont communiquées aux services de l'inspection du travail.

Article 493 : L'Office National pour la Promotion de l'Emploi règle, en liaison avec les services de l'immigration, les modalités de recrutement de la main-d'œuvre étrangère et organise les opérations d'introduction et de rapatriement de cette main-d'œuvre.

Il vise, préalablement à tout commencement d'exécution, les contrats de travail qui sont proposés à des travailleurs étrangers.

Une carte de travail est proposée à des travailleurs étrangers selon les modalités fixées par décret pris sur proposition du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale.

Bibliographie

- Institut National de Statistiques et de Etudes Economiques et Démographiques (INSEED). *Tchad : Enquête démographique et de santé (EDST) 2004 – Rapport de synthèse – 2004 – N° djaména.*
- Direction de la Statistiques, des études Economiques et Démographiques. *Recensement général de la population et de l’habitat – Rapport de synthèse - 1993 – N° djaména.*
- Institut National de Statistiques et de Etudes Economiques et Démographiques (INSEED). *Tchad, profil de la pauvreté – Deuxième enquête sur la consommation et le secteur informel au Tchad – ECOSIT 2 – Novembre 2006 - N° djaména.*
- Courrier de la CIPRES. « Protection des travailleurs migrants – L’espace CIPRES doté d’une convention multilatérale de sécurité sociale » - n° 002 – Janvier-Mars 2008 – Lomé.
- Conférence Internationale de la prévoyance sociale (CIPRES). *Convention multilatérale de sécurité sociale.*
- Institut National Tchadien pour les Sciences Humaines (INTSH). *Atlas du Tchad – 1972 – Paris.*
- République du Tchad. *Convention collective des entreprises de services pétrolières du Tchad – Projet patronal – N° djaména.*
- République du Tchad. *Convention collective générale – Décembre 2002 – N° djaména.*
- République du Tchad. *Code du travail – Novembre 2000 – N° djaména.* HCR, Statistiques des réfugiés au Tchad.

Personnes rencontrées

- Ousman Abdoulaye Haggar
Directeur Général de l'Institut National de Statistiques et de
Etudes Economiques et Démographiques (INSEED)
Tél : (235) 631 04 29
- Bandoumal Ouagadjio
Institut National de Statistiques et de Etudes Economiques et
Démographiques (INSEED)
Tél : (235) 621 58 55
- Ali Seidna Mani
Contrôleur Général de Police
Direction Immigration – Emigration
Tél : Bur : (235) 252 55 09
(235) 629 07 76
(235) 929 07 76
Inspecteur Général
- Toina Tondibaye
Ministère de la Fonction Publique et du Travail – BP 637 –
N'djaména
Tél : Bur : (235) 252 38 38
(235) 629 08 13
e-mail : toinatondibaye@yahoo.fr
- Alain Nandah
Chef de Division Informatique
Office National pour la Promotion de l'Emploi (ONAPE)
Tél : Bur : (235) 252 20 42
(235) 629 35 91
e-mail : alainandah@yahoo.fr