



LA MIGRATION DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LA RÉGION DE L'AFRIQUE AUSTRALE

RAPPORT d'INVENTAIRE

Jonathan Crush, Vincent Williams, Anil Dhakal et
Sujata Ramachandran



International
Labour
Organization



Funded by the
European Union

AVANT-PROPOS

Le projet de gestion des migrations en Afrique australe (SAMM) est un effort collaboratif incarnant l'approche ONE-UN, réunissant l'expertise et les ressources de quatre importantes agences de développement et/ou humanitaires des Nations Unies : l'Organisation internationale du Travail (OIT), l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC) et le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR). Le projet SAMM vise à améliorer la gestion des migrations de travail et mixtes en Afrique australe et dans l'océan Indien. En se concentrant sur les flux migratoires Sud-Sud, le projet vise à identifier et à accroître les retombées positives des migrations internationales sur l'intégration régionale et le développement économique (par exemple, en reconnaissant la contribution positive des travailleurs migrants à la croissance économique).

Le projet SAMM a produit un rapport d'inventaire des migrations de travail pour la région de la SADC. Il contient des informations sur au moins sept domaines thématiques clés de la migration de main-d'œuvre :

1. Politiques et/ou stratégies de migration de main-d'œuvre tenant compte de la dimension de genre ;
2. Normes internationales du travail et législations nationales relatives à la protection des travailleurs migrants, ainsi que plaidoyer en faveur de leur contribution au développement ;
3. Accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre (AMML) dans la région et avec des pays tiers ;
4. Recrutement équitable et emploi décent pour les travailleurs migrants, y compris la législation réglementaire sur les agences d'emploi privées (AEP) et le renforcement des services publics de l'emploi (SPE) ;
5. Portabilité des prestations de sécurité sociale pour les travailleurs migrants, conformément aux Lignes directrices de la SADC sur la portabilité des prestations de sécurité sociale ;
6. Mobilité des compétences (anticipation des compétences, profilage des compétences, adéquation des compétences, transfert des compétences et reconnaissance des qualifications des travailleurs migrants), ainsi que soutien au Cadre des qualifications de la SADC ;
7. Statistiques sur la migration de main-d'œuvre (indicateurs, module, inclusion dans les systèmes d'information sur le marché du travail, etc.).

L'OIT estime que cette publication apportera des éclairages précieux et contribuera significativement aux efforts en cours pour améliorer efficacement la gouvernance des migrations de main-d'œuvre dans la région de la SADC et de la COI. Nous exprimons notre gratitude à tous les partenaires et parties prenantes pour leur soutien et leur engagement indéfectibles dans cette entreprise cruciale.

Ph. D. Gloria Moreno-Fontes Chammartin
Conseillère technique principale
Projet de gestion des migrations en Afrique australe (SAMM)
Organisation internationale du Travail (OIT).

Remerciements

La pandémie de COVID-19 a imposé des contraintes considérables à cet rapport d'inventaire. Par conséquent, nous remercions sincèrement Theodoor Sparreboom (OIT) et Matteo Busteo (OIM) pour leur aide en fournissant une documentation complète, leurs contributions et leurs contacts. Nous tenons également à exprimer notre gratitude à Mme Maria Salamone et Mme Georgina Godwin pour leur aide dans la recherche et l'analyse des données. Mme Salamone a également apporté une aide rédactionnelle inestimable.

TABLE DES MATIÈRES

1	Contexte.....	1
2	Méthodologie.....	4
3	Aperçu de la migration de main-d'œuvre	5
3.1	Bases de données mondiales	5
3.2	Union africaine.....	29
3.3	Communauté économique régionale.....	36
3.4	Processus consultatifs régionaux (PCR)	42
3.5	Profils migratoires	46
4	Gouvernements nationaux.....	47
4.1	Recensements de la population et des habitations	47
4.2	Enquêtes sur la population active.....	50
4.3	Politiques migratoires nationales	52
4.4	Données administratives	55
5	Normes de travail	62
5.1	Conventions et protocoles des Nations unies.....	62
5.2	Instruments relatifs à la migration de main-d'œuvre.....	72
5.3	Communautés économiques régionales (CER).....	74
5.4	Actions en matière de migration de main-d'œuvre	77
5.5	Politiques nationales de migration de la main-d'œuvre et gouvernance	87
5.6	Accords bilatéraux sur le travail.....	140
6	Travaux des agences internationales sur la migration de la main-d'œuvre	145
6.1	Organisation internationale du travail (OIT).....	145
6.2	Organisation internationale pour les migrations (OIM).....	149
6.3	Banque mondiale.....	153
6.4	HCR.....	154
6.5	UNRISD	154
6.6	UN-INSTRAW.....	154
6.7	ONU-CEA.....	155
6.8	CNUCED	155
6.9	UKAID/SAMP.....	155

7	Travail sur la migration de main-d'œuvre par les acteurs non étatiques	156
7.1	Syndicats	156
7.2	secteur privé	158
7.3	ONG	159
7.4	Programmes de recherche sur les migrations	160
8	Protection sociale.....	167
8.1	Convention n° 102 de l'OIT - Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 (n° 102)	168
8.2	SADC	168
8.3	COMESA	181
8.4	Politiques nationales.....	183
9	Cadres de qualifications	186
9.1	Protocole de la SADC sur l'éducation et la formation	186
9.2	Programme de développement de l'éducation et des compétences de la SADC.....	186
9.3	Cadre de qualifications de la SADC (SADCQF)	187
10	Conclusions et recommandations	188

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Pays d'Afrique australe membres des CER.....	2
Tableau 2: nombre de migrants des pays d'Afrique australe, 1990-2019.....	6
Tableau 3: Répartition par sexe du nombre de migrants en Afrique australe, 2019.....	6
Tableau 4: Répartition par âge du nombre de migrants en Afrique australe, 2019	8
Tableau 5: Origines et destinations des migrations intrarégionales selon le DAES de l'ONU, 2019	8
Tableau 6: Matrice des nombres de migration bilatérale pour l'Afrique australe selon le DAES de l'ONU, 2019	10
Tableau 7: Principaux pays d'origine des migrants en dehors de l'Afrique australe, 2019.....	11
Tableau 8: Résultats de l'enquête 2015-16 de l'OIT sur les métadonnées pour l'Afrique australe	15
Tableau 9: Données ILOSTAT sur les migrants dans les pays d'Afrique australe	19
Tableau 10: Transferts de fonds des pays d'Afrique australe selon la Banque mondiale, 2010-2019	21
Tableau 11: Transferts de fonds des comtés d'Afrique australe selon la Banque mondiale, 2010-2018.....	22
Tableau 12: Les transferts de fonds en provenance d'Afrique du Sud selon le Finmark Trust, 2016-2018.....	23
Tableau 13: Nombre total de migrants dans les pays de la SADC selon l'UA, 2008-2014.....	33

Tableau 14: Comparaison des données sur les nombres migratoires du DAES de l'ONU et de l'UA	34
Tableau 15: Comparaison des données de l'UA sur le nombre de migrants en Afrique australe .	35
Tableau 16: Profils de pays de l'OIM en Afrique australe.....	46
Tableau 17: Profils de gouvernance des migrations	47
Tableau 18: Date des recensements de la population et des habitations en Afrique australe	47
Tableau 19: Questions relatives à la migration dans la série de recensements de 2010	48
Tableau 20: Enquêtes sur les forces de travail menées en Afrique australe	51
Tableau 21: Données administratives sur la migration dans le domaine public	57
Tableau 22: Données administratives dans les rapports annuels du DHA sud-africain	59
Tableau 23: Déportations de l'Afrique du Sud vers d'autres pays de la SADC, 2008-2013.....	59
Tableau 24: Données administratives collectées par pays	61
Tableau 25: La Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille en Afrique australe.....	63
Tableau 26: Ratification des normes spécifiques sur la migration de travail en Afrique australe	69
Tableau 27: Ratification des conventions de l'OIT	70
Tableau 28: État de la mise en œuvre du LMAP 2016-2019 en novembre 2019.....	79
Tableau 29: Objectifs, résultats et activités du plan d'action de la SADC sur la migration de main-d'œuvre (2020-2025).....	83
Tableau 30: Programme de travail décent de la SADC	86
Tableau 31: Les JPCC de l'Afrique du Sud avec les pays de la SADC	143
Tableau 32: Pays ayant conclu des protocoles d'accord sur les migrations de main-d'œuvre avec l'Afrique du Sud	144
Tableau 33: Les affiliés de la SATUCC engagés dans des activités de migration de la main-d'œuvre	157
Tableau 34: Nombre de travailleurs des mines sous contrat en Afrique du Sud, 2006-2018.....	159
Tableau 35: Recherche sur la migration de main-d'œuvre	161
Tableau 36: Accès à la sécurité sociale.....	183

LISTE DES ANNEXES

Annexe A: LISTE DES INFORMATEURS CLÉS.....	0
Annexe B: Indicateurs ILOSTAT sur la migration de main-d'œuvre en Afrique australe	1
Annexe C: Recensement de la population et du logement le plus récent par pays.....	5
Annexe D: Enquêtes sur les forces de travail en Afrique australe.....	11
Annexe E: Autres enquêtes	16

« Les États membres reconnaissent que la collecte de données et la gestion des informations sur la migration de la main-d'œuvre restent des défis majeurs et qu'il est donc important de renforcer les acteurs régionaux et nationaux qui y participent. Tous les États membres ne collectent pas régulièrement et en temps voulu des données sur la migration de la main-d'œuvre et la région manque de produits de connaissance solides qui s'appuient sur des recherches rigoureuses sur la migration de la main-d'œuvre » (SADC, 2020).¹

« Des statistiques migratoires de haute qualité et actualisées sont une condition préalable à la conception, à la mise en œuvre et au suivi de politiques de migration de main-d'œuvre fondées sur des données probantes. Toutefois, il y a encore un manque de données statistiques officielles complètes sur les travailleurs migrants aux niveaux national, régional et mondial » (OIT, 2018)²

« Il est essentiel de disposer en temps utile de données fiables, accessibles et comparables sur les migrations pour assurer une gouvernance efficace des migrations et faire respecter les droits des migrants. Le manque de données sur les migrations et d'analyses objectives contribue à la perception erronée des migrations et des multiples effets négatifs qu'elles entraînent. L'absence d'une base de données solide conduit également à des politiques et des interventions programmatiques mal conçues et inefficaces » (OIM, 2019)³

Contexte

Le principal objectif du projet de gestion des migrations en Afrique australe (SAMM) est d'améliorer la gestion des migrations dans la région de l'Afrique australe et de l'océan Indien. L'objectif spécifique abordé dans ce rapport (SO1) est "un meilleur environnement politique pour la migration de la main-d'œuvre dans la région et des moyens efficaces de mobilité de la main-d'œuvre pour les (futurs) travailleurs migrants ». Afin d'atteindre cet objectif, il est nécessaire de disposer d'une image complète et dynamique des moteurs, volumes, tendances, caractéristiques et impacts de la migration régionale de main-d'œuvre.⁴ Toutefois, comme le note l'analyse de la situation (AS) du projet SAMM, les données sur les migrations dans cette région sont dispersées, incohérentes, peu fiables, peu détaillées et rarement accessibles au public, ce qui limite considérablement leur

¹ Secrétariat de la SADC, *Projet de plan d'action de la SADC sur la migration de main-d'œuvre (2020-2025)* SADC/ELS/M&SP/2020/7 (Gaborone, 2020).

² OIT, *Global Estimates on International Migrant Workers*, Labour Migration Branch & Department of Statistics, Organisation internationale du travail, Genève, 2018, p. 1.

³ OIM, *Stratégie régionale de l'OIM pour l'Afrique australe, 2019-2023* (Pretoria, 2019), p. 7.

⁴ Jonathan Crush, « Complex Movements, Confused Responses: Labour Migration in South Africa » *SAMP Policy Brief No 25*, Cape Town, 2011.

utilisation pour l'élaboration de stratégies et de politiques et le suivi des tendances migratoires. L'un des principaux résultats escomptés de l'intervention sera la création d'un observatoire des migrations en Afrique australe et dans l'Océan indien qui collectera et fournira des données fiables harmonisées et une analyse des données statistiques et des indicateurs de migration de la main-d'œuvre afin d'éclairer efficacement la formulation des politiques de migration de la main-d'œuvre et la gestion collective des migrations de la main-d'œuvre au niveau régional.

Ce rapport présente et examine les résultats d'un bilan régional des travaux sur la migration de la main-d'œuvre dans tous les pays ciblés par le projet SAMM. L'exercice s'est concentré sur trois commissions économiques régionales (CER) : (a) le Marché commun de l'Afrique orientale et australe (COMESA), (b) la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) ; et (c) la Commission de l'Océan Indien (COI), ainsi que 16 pays dont (par ordre alphabétique) l'Afrique du Sud, l'Angola, le Botswana, les Comores, la République démocratique du Congo (RDC), Eswatini (ex Swaziland), le Lesotho, Madagascar, le Malawi, Maurice, le Mozambique, la Namibie, les Seychelles, la Tanzanie, la Zambie et le Zimbabwe. Les relations et les chevauchements entre les organisations régionales et les différents pays sont présentés dans le tableau 1. Seuls quatre pays (Comores, Madagascar, Maurice et Seychelles) sont membres des trois CER. Cinq autres pays (RDC, Eswatini, Malawi, Zambie et Zimbabwe) sont membres à la fois du COMESA et de la SADC. Dans ce rapport, le terme « Afrique australe » est utilisé pour désigner ces CER et leurs États constitutifs.

Tableau 1: Pays d'Afrique australe membres des CER

Organisation régionale	Pays concernés
COMESA	Comores, RDC, Eswatini, Madagascar, Malawi, Maurice, Seychelles, Zambie, Zimbabwe
SADC	Angola, Botswana, Comores, RDC, Eswatini, Lesotho, Madagascar, Malawi, Maurice, Mozambique, Namibie, Seychelles, Afrique du Sud, Tanzanie, Zambie et Zimbabwe.
COI	Comores, Madagascar, Maurice, Seychelles

L'inventaire avait cinq objectifs principaux :

- (a) donner un aperçu des tendances actuelles de la migration de main-d'œuvre à partir des sources de données et des recherches existantes ;
- (b) dresser un inventaire des types, des méthodes, de la qualité et des lacunes de la recherche et des données administratives sur la migration de main-d'œuvre dans chaque pays ;
- (c) vérifier l'état actuel de la migration régionale de main-d'œuvre et de l'élaboration de politiques relatives à la gestion des migrations dans la région ;

- (d) évaluer l'état de la ratification des normes internationales relatives à la gestion de la migration de main-d'œuvre ;
- (e) résumer les travaux sur les prestations de sécurité sociale pour les travailleurs migrants ; et
- (f) d'identifier les travaux sur les cadres de qualification bénéficiant ou pouvant bénéficier aux travailleurs migrants.

Bien qu'il y ait eu une augmentation considérable ces dernières années de la migration de main-d'œuvre de cette région vers d'autres parties du monde (y compris l'Europe, l'Amérique du Nord et le Golfe) et de la migration de main-d'œuvre vers l'Afrique australe en provenance d'Asie (en particulier la Chine, l'Inde et le Bangladesh), ce rapport se concentre principalement sur la migration de main-d'œuvre au sein de la région (migration intra-régionale Sud-Sud) et d'autres parties de l'Afrique vers la région (migration interrégionale Sud-Sud).

Le rapport adopte la définition de la migration de main-d'œuvre proposée au paragraphe 14 des lignes directrices de l'OIT de 2018 concernant les statistiques de la migration internationale de main-d'œuvre, selon laquelle « le concept de travailleurs migrants internationaux vise à mesurer la participation actuelle des migrants internationaux à la main-d'œuvre dans un pays, quel que soit le but initial de la migration, et d'autres personnes qui ne sont pas des résidents habituels du pays mais qui ont une participation actuelle à la main-d'œuvre dans le pays de mesure ».⁵ Il s'agit d'un point important à clarifier dans le contexte de l'Afrique australe, car il définit les travailleurs migrants en fonction de leur lien réel avec le marché du travail (employés et chômeurs) plutôt que des motifs de migration qui ne sont pas nécessairement liés au désir ou au besoin d'emploi (par exemple, les demandeurs d'asile qui émigrent pour des raisons de persécution politique et travaillent pour subvenir à leurs besoins et à ceux des personnes à leur charge dans le pays de destination). La distinction proposée entre les travailleurs migrants résidents habituels et non habituels est également importante dans une région où la migration temporaire est encore la norme.⁶ Deux autres distinctions sont nécessaires. Premièrement, il est important en Afrique australe de faire une distinction entre la migration de travail régulière et clandestine, c'est-à-dire une distinction entre les travailleurs migrants ayant un statut légal pour travailler et ceux dont le statut légal ou extra-légal (sans papiers) n'inclut pas le droit au travail.⁷ Deuxièmement, il est nécessaire d'établir une distinction entre l'emploi formel et l'emploi informel et le travail indépendant dans une région où l'on permet d'estimer que 40 % de tous les employés sont employés de

⁵ OIT, *Directives concernant les statistiques de la migration internationale de main-d'œuvre*, Département des statistiques, Bureau international du travail, Genève, 2018, p. 1.

⁶ A. Segatti, « *Explaining the Impasse of Circular Migration in Southern Africa* » In C. Sole, S. Parella, T.Marti et S. Nita, eds., *Impact of Circular Migration on Human, Political and Civil Rights* (Cham : Springer, 2016), pp. 85-108.

⁷ Voir GDAC, « Irregular Migration » à l'adresse <https://migrationdataportal.org/themes/irregular-migration>

manière informelle et où la proportion de migrants travaillant de manière informelle est encore plus élevée.⁸

Méthodologie

En raison des restrictions imposées par la pandémie COVID-19, les déplacements et les entretiens en face à face avec les principales parties prenantes n'ont pas été inclus dans le mandat convenu. Par conséquent, le rapport est principalement un inventaire des informations sur la migration de la main-d'œuvre disponibles par le biais de recherches en ligne et d'entretiens téléphoniques avec des informateurs clés. Afin de produire une analyse aussi actuelle que possible, le rapport utilise 2010 (et la série de recensements de 2010) comme base de référence et examine les travaux menés depuis lors jusqu'à aujourd'hui. La plupart des gouvernements nationaux de la région disposent désormais d'agences statistiques actives qui non seulement mènent régulièrement des enquêtes pertinentes de divers types, mais mettent leurs instruments d'enquête et leurs données à la disposition du public pour téléchargement. En outre, il existe plusieurs grands dépôts de données en ligne à partir desquels il est possible d'extraire des données sur les migrations de main-d'œuvre à l'échelle nationale et régionale.

L'inventaire a comporté les activités suivantes :

- Compilation d'une bibliographie complète des sources secondaires publiées et de la matière grise sur la migration de la main-d'œuvre en Afrique australe après 2010 (disponible sur Mendeley) ;
- Audit complet des sites web des agences statistiques du gouvernement national pour obtenir des informations sur la migration de main-d'œuvre dans toutes les enquêtes sur les ménages et la main-d'œuvre menées depuis 2010 et évaluation de la pertinence de la gestion de la migration de main-d'œuvre ;
- Audit des sites web pertinents des gouvernements régionaux, nationaux, provinciaux et locaux pour des informations sur les types et la disponibilité des données administratives sur la migration de la main-d'œuvre ;
- Identification et extraction de données sur les migrations pour la région de l'Afrique australe à partir de bases de données mondiales, notamment celles créées par la division de la population de l'UNDESA sur le nombre de migrants internationaux, le département des statistiques de l'OIT (ILOSTAT) et la Banque mondiale.
- Consultation de l'UA et des CER pour la documentation relative à la gestion de la migration de la main-d'œuvre ;

⁸ ILO, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture* (3rd Edition, International Labour Office, Geneva, 2018).

- Audit des programmes, projets et résultats liés à la migration de la main-d'œuvre par les organisations internationales opérant en Afrique australe ou intéressant cette région
- Audit des principales enquêtes de recherche sur la migration de la main-d'œuvre menées par des organisations non gouvernementales, des instituts de recherche et des centres universitaires et évaluation de la disponibilité des données.
- Entretiens et communications avec des informateurs clés (annexe A)

Aperçu de la migration de main-d'œuvre

Bases de données mondiales

Dans cette section, nous extrayons des données des principales bases de données mondiales afin de dresser un tableau des migrations vers et au sein de la région de l'Afrique australe. Ces bases de données sont largement utilisées par une grande variété de parties prenantes (y compris les partenaires du SAMM) comme sources d'information faisant autorité sur la migration. En raison des problèmes inhérents à ces bases de données et du manque de clarté de la méthodologie utilisée pour parvenir à des estimations pour l'Afrique australe, nous évaluons également la fiabilité des données auxquelles nous avons accès.

3.1.1 nombre de migrants internationaux du DAES de l'ONU⁹

L'aperçu des données régionales du portail de données sur la migration du GMDAC pour l'Afrique australe conclut que « les données régionales sur la migration en Afrique australe sont très limitées, et les données existantes portent en grande partie sur les transferts de fonds des migrants (et) il n'existe pas de statistiques régionales sur la migration de main-d'œuvre - un facteur migratoire clé dans la région - et sa contribution au développement économique ». ¹⁰ Le GMDAC s'appuie sur la base de données sur le nombre de migrants internationaux de la division de la population des Nations unies pour dresser un tableau global du nombre de migrants dans la région de l'Afrique australe. ¹¹ La récente publication de la mise à jour de 2019 signifie qu'il est possible de dégager des tendances dans le temps ainsi qu'un aperçu actualisé des caractéristiques et des tendances migratoires - à deux conditions : (a) les données sur le nombre de migrants ne font pas de distinction entre les travailleurs migrants et les autres formes de migration ; et (b) cette source de données pourrait poser des problèmes extrêmement graves.

⁹ <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/index.asp>

¹⁰ <https://migrationdataportal.org/regional-data-overview/southern-africa>

¹¹ <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates19.asp>

En termes de tendances, selon le DAES de l'ONU, le nombre total de migrants en Afrique australe dans son ensemble semble être resté relativement stable entre 1990 et 2010, à 4-5 millions, mais s'est accéléré rapidement de plus de 3 millions entre 2010 et 2019 pour atteindre le chiffre actuel de près de 7,9 millions (tableau 2). L'Angola, la RDC, l'Afrique du Sud et la Tanzanie - représentent 96 % de cette augmentation (et 81 % du nombre total de migrants dans la région). Dans la plupart des autres pays, les chiffres sont relativement stables ou n'ont connu que de légères augmentations. Seules les Comores ont enregistré une diminution du nombre de migrants au cours de cette période.

Tableau 2: nombre de migrants des pays d'Afrique australe, 1990-2019

	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2019
Angola	33 517	39 813	46 108	61 329	332 126	632 178	669 479
Botswana	27 510	40 168	74 934	84 614	94 614	103 268	110 596
Comores	14 079	13 939	13 799	13 209	12 618	12 555	12 504
RDC	754 194	1 816 963	744 387	622 869	588 950	824 492	963 833
Eswatini	72 085	25 031	22 855	27 097	30 476	31 579	32 310
Lesotho	8 240	7 204	6 167	6 290	6 414	6 572	6 928
Madagascar	23 917	21 177	23 541	26 058	28 905	32 075	34 934
Malawi	1 127 724	241 624	232 620	221 661	217 722	232 803	247 652
Maurice	3 613	7 493	15 543	19 647	24 836	28 585	28 849
Mozambique	122 332	168 256	195 702	264 679	306 471	321 794	334 665
Namibie	120 641	115 372	135 547	107 347	103 826	101 618	107 561
Seychelles	3 721	5 148	6 574	8 997	11 420	12 791	12 926
Afrique du Sud	1 163 883	1 003 807	1 016 963	1 351 031	2 114 801	3 816 695	4 224 256
RU de Tanzanie	574 025	1 106 043	928 180	770 846	308 600	261 222	509 166
Zambie	279 029	244 338	321 167	252 749	149 637	127 915	170 249
Zimbabwe	626 821	431 226	410 041	392 693	397 891	398 866	411 257
Total	4 955 331	5 287 602	4 194 128	4 231 116	4 729 307	6 945 008	7 877 165

Source : UN DESA, nombre de migrants internationaux par origine et destination, mise à jour 2019, tableau 1

Les données du DAES suggèrent également que la féminisation de la migration a atteint des niveaux significatifs dans la région de l'Afrique australe, avec 47% de tous les migrants étant des femmes (tableau 3). Dans tous les pays (à l'exception des Seychelles), au moins 40 % des migrants sont des femmes. Cinq pays (Comores, RDC, Malawi et Tanzanie) comptent plus de migrants féminins que masculins.

Tableau 3: Répartition par sexe du nombre de migrants en Afrique australe, 2019

	Homme	Femme	% de femmes
Angola	341 719	327 760	49,0
Botswana	62 943	47 653	43,1
Comores	6 047	6 457	51,6
RDC	463 954	499 879	51,9
Eswatini	16 582	15 728	48,7
Lesotho	3 751	3 177	45,9
Madagascar	19 897	15 037	44,2
Malawi	117 932	129 720	52,4
Maurice	15 979	12 870	44,6
Mozambique	161 731	172 934	51,7
Namibie	57 938	49 623	46,1
Seychelles	9 049	3 877	30,0
Afrique du Sud	2 350 362	1 873 894	44,4
RU de Tanzanie	251 424	257 742	50,6
Zambie	86 098	84 151	49,4
Zimbabwe	233 652	177 605	43,2
Total	4 199 058	3 678 107	46,7

Source : UN DESA, nombre de migrants internationaux par origine et destination, mise à jour 2019, tableau 2-3

En ce qui concerne la ventilation par âge du nombre de migrants de la région, le DAES de l'ONU calcule qu'il y a un peu plus d'un million d'enfants de migrants, soit 14 % du total des migrants (tableau 4). On compte également 504 000 migrants âgés de 65 ans et plus (soit 6 % du total des migrants), ce qui laisse 6,2 millions de migrants en âge de travailler (entre 15 et 65 ans), soit 8 % du total. Près de la moitié des migrants sont âgés de 25 à 45 ans. Si l'on considère l'âge d'un migrant comme un indicateur de sa capacité à travailler, il est clair que la grande majorité des migrants de la région (plus de 6 millions) pourrait être classée dans la catégorie des travailleurs migrants.

Les données du DAES de l'ONU pour 2019 indiquent également que près de la moitié du nombre de migrants d'Afrique australe (3 567 902, soit 45 %) est intrarégional (c'est-à-dire entre les pays de la région). Bien qu'il existe une perception commune selon laquelle les pays sont soit des origines soit des destinations, les données suggèrent que chaque pays de la région envoie et reçoit des migrants (tableau 5) mais que seuls trois d'entre eux (le Botswana, l'Afrique du Sud et la Tanzanie) ont un taux de migration net positif pour les migrants intrarégionaux (recevant plus de migrants qu'ils n'en envoient). Les principaux pays d'origine des migrations intrarégionales sont le Mozambique (921 513), le Zimbabwe (607 420), l'Angola (358 473), le Lesotho (339 943), le Malawi (298 231) et la RDC (295 509). L'Afrique du Sud est la destination dominante de la région avec 2 137 519 (ou 60%) des migrants de la région, suivie du Zimbabwe (283 387), du Mozambique (269 161), de la RDC (179 065) et du Malawi (165 954).

Tableau 4: Répartition par âge du nombre de migrants en Afrique australe, 2019

	0-14 ans	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	Plus de 65 ans
Angola	115 015	86 123	156 968	133 754	91 690	52 075	33 854
Botswana	12 616	15 974	28 423	25 097	15 787	7 880	4 819
Comores	1 453	1 991	2 700	2 571	1 950	1 159	680
RDC	131 074	216 124	234 064	157 039	105 936	70 962	48 634
Eswatini	5 498	3 807	5 960	6 243	4 772	3 240	2 790
Lesotho	858	862	1 687	1 569	1 096	599	257
Madagascar	5 140	4 507	4 971	5 025	4 702	4 423	6 166
Malawi	30 904	39 575	58 166	45 005	33 269	20 672	20 061
Maurice	1 476	3 101	5 217	7 537	8 384	2 148	986
Mozambique	68 067	56 436	76 448	66 075	38 049	19 758	9 832
Namibie	8 092	15 191	29 430	20 986	13 236	10 051	10 575
Seychelles	967	1 125	3 295	3 666	2 356	988	529
Afrique du Sud	546 175	557 619	1 166 717	926 546	474 077	270 503	282 619
RU de Tanzanie	86 237	70 743	103 465	91 321	72 604	45 851	38 945
Zambie	21 953	28 078	38 106	32 420	23 119	14 815	11 758
Zimbabwe	40 958	52 630	83 071	85 689	70 793	45 926	32 190
Total	1 076 483	1 153 886	1 998 688	1 610 543	961 820	571 050	504 695
% du total	13,7	14,6	25,5	20,4	12,2	7,2	6,4

Source : UN DESA, nombre de migrants internationaux par origine et destination, mise à jour 2019, tableau 2

Tableau 5: Origines et destinations des migrations intrarégionales selon le DAES de l'ONU, 2019

	Comme origine	Comme destination	Migration nette
Angola	358 473	100 140	-258 333
Botswana	79 136	82 169	+3 033
Comores	12 806	9 755	-3051
RDC	295 509	179 065	-116 444
Eswatini	93 536	23 394	-70 142
Lesotho	339 943	3 199	-336 744
Madagascar	14 027	11 932	-2 095
Malawi	298 831	165 951	-132 880
Maurice	15 956	3 050	-12 906
Mozambique	921 513	269 161	-652 352
Namibie	187 691	72 978	-114 713

Seychelles	18 686	1 625	-17 061
Afrique du Sud	89 226	2 137 519	+2 048 293
RU de Tanzanie	42 139	110 956	+68 817
Zambie	192 970	113 621	-79 349
Zimbabwe	607 420	283 387	-324 033
Total	3 567 902	3 567 902	0

Source : nombre de migrants des Nations unies par origine et destination 2019, tableau 1

Tableau 6: Matrice des nombres de migration bilatérale pour l'Afrique australe selon le DAES de l'ONU, 2019

Pays d'origine																
Pays de destination	Angola	Botswana	Comores	RDC	Eswatini	Lesotho	Madagascar	Malawi	Maurice	Mozambique	Namibie	Seychelles	Afrique du Sud	RU de Tanzanie	Zambie	Zimbabwe
Angola				92 242						254	909		6 421		314	
Botswana	782			1 133	611	279	563	1 484	233	607	992	10	5 751	818	4 429	64 477
Comores							9 611							144		
RDC	179 065															
Eswatini	132	40		664		220				9 844			12 494			
Lesotho		113			37			37		24	4		2 751	89	72	72
Madagascar			11 932													
Malawi				9 406						58 344			8 292	9 644	42 971	37 294
Maurice							2 298					125	627			
Mozambique	39 224			11 497		7 869		62 854				16 997	20 239	7 449	5 333	97 699
Namibie	39 580	681		3 675	202	130		382	109	141		57	8 785	1 136	3 132	14 968
Seychelles							809		559				257			
Afrique du Sud	69 659	73 310	340	53 363	92 608	331 312	746	108 474	14 883	376 668*	184 496	1 162		16 769	97 672	716 057*
RU de Tanzanie	1 123	126	534	79 456	78	133		6 194	172	13 138	577	335	638		7 688	764
Zambie	28 908	1 041		44 073				12 355		1 476	713		3 487	6 090		15 478
Zimbabwe		3 825						107 051		121 628			19 524		31 359	
Total	358 473	79 136	12 806	295 509	93 536	339 943	14 027	298 831	15 956	921 513	187 691	18 686	89 266	42 139	192 970	607 420
Nb. de pays	8	7	2	9	5	6	5	8	5	10	5	6	12	9	9	9

Source : UN DESA, nombre de migrants internationaux par origine et destination, mise à jour 2019, tableau 1

*Ces numéros sont inversés par erreur dans la base de données du DAES de l'ONU

Les migrants d'un pays donné émigrent généralement vers un certain nombre d'autres pays (tableau 6). Par exemple, les Sud-Africains se trouvent dans 12 autres pays de la région, tandis que les Mozambicains se trouvent dans 10, suivis par les Congolais, les Tanzaniens, les Zambiens et les Zimbabwéens (dans 9). Les migrants de tous les autres pays (à l'exception des Comores) se trouvent dans 5 à 8 autres pays. L'Afrique du Sud accueille des migrants de tous les 15 autres pays, suivie du Botswana et de la Tanzanie (14) et de la Namibie (12). Le tableau 6 montre également les principaux corridors de migration bilatéraux dans la région pour 2019 (ombragé). Il s'agit (par ordre de volume) du Mozambique-Afrique du Sud (716 057), du Zimbabwe-Afrique du Sud (376 668), du Lesotho-Afrique du Sud (331 312), de la Namibie-Afrique du Sud (184 496) et de l'Angola-RDC (179 065).

Les principaux pays d'origine en dehors de l'Afrique australe comprennent divers pays africains, asiatiques et européens (tableau 7). Huit des vingt premiers pays d'origine se trouvent en Afrique de l'Est, centrale et de l'Ouest et comprennent la République centrafricaine (327 000 migrants), le Rwanda (2 801 000), le Sud-Soudan (92 000), le Congo (87 000) et le Kenya (83 000). La population migrante de deux pays, le Nigeria et le Pakistan, est fortement dominée par les hommes, un quart seulement des migrants étant des femmes. Neuf des vingt premiers pays d'origine envoient cependant plus de femmes que d'hommes, notamment le Rwanda, le Sud-Soudan, le Kenya, la Somalie et l'Ouganda.

Tableau 7: Principaux pays d'origine des migrants en dehors de l'Afrique australe, 2019

	Total	Homme	Femme	% de femmes
RAC	327 186	167 058	160 128	48,9
Rwanda	280 630	139 051	141 579	50,5
Royaume-Uni	151 622	70 503	81 119	53,5
Allemagne	110 414	50 668	59 746	54,1
Sud-Soudan	92 124	42 385	49 739	54,0
R D Congo	86 689	43 879	42 810	49,4
Inde	83 249	47 889	35 360	42,5
Kenya	81 526	36 202	45 324	55,8
Portugal	58 811	30 888	27 923	47,5
Chine	55 930	31 584	24 346	43,5
Italie	43 010	21 965	21 045	48,9
Nigéria	37 308	27 507	9 801	26,3
Pays-Bas	36 381	18 772	17 609	48,4
Somalie	35 888	15 876	20 012	55,8
France	25 873	13 454	12 419	48,0
États-Unis d'Amérique	22 404	9 377	13 027	58,1
Irlande	21 927	9 054	12 873	58,7
Pakistan	20 611	15 453	5 158	25,0
Ouganda	20 427	8 998	11 429	56,0

Source : nombre de migrants des Nations unies par origine et destination 2019, tableau 1

Note : Pays source africains ombragés

Bien qu'une analyse plus approfondie du nombre de migrants des différents pays soit possible, elle est suffisante pour donner une image régionale globale des niveaux, des tendances et de la répartition par âge et par sexe des schémas migratoires intrarégionaux en 2019. Mais dans quelle mesure le DAES est-il fiable et, par conséquent, quelle est l'exactitude de ce tableau ?

Le DAES a lui-même noté que « les chercheurs et les analystes sont invités à utiliser la base de données avec prudence ». ¹² Cette « étiquette d'avertissement » doit accompagner toute reproduction et utilisation non critique de ces données par les gouvernements et les agences internationales. Bien que le DAES ait décrit en termes généraux la manière dont il calcule ses chiffres, il n'y a pas de détails sur la manière dont les chiffres pour l'Afrique australe sont calculés et donc aucun moyen de vérifier leur exactitude. ¹³

Par exemple, la base de données du DAES de l'ONU repose sur les points de données des recensements, nous pouvons donc supposer que plus le temps écoulé depuis le dernier recensement dans un pays est long, plus la possibilité d'erreur est grande. ¹⁴ Dans le cas de l'Afrique australe, la série de recensements de 2010 s'est étendue sur une période de sept ans, de 2010 à 2017, de sorte que les données de certains pays dans la mise à jour de 2019 sont plus susceptibles de reposer sur des projections et des hypothèses que d'autres. Dans au moins deux cas, en outre, il n'y a pas eu de recensement national au cours de ce siècle.

Un exemple d'hypothèses douteuses est présenté dans le tableau 2, qui suggère que le nombre de migrants sud-africains a augmenté de façon spectaculaire de 1,7 million entre 2010 et 2015. En utilisant différentes hypothèses, une étude a produit un chiffre révisé de 2.309.244 pour 2015 (contrairement aux 3.816.695 du DAES de l'ONU). ¹⁵ Cependant, même ce chiffre est peut-être trop élevé. Par exemple, l'enquête sur la communauté sud-africaine de 2016 a conclu qu'il n'y avait que 1 578 441 migrants nés à l'étranger en Afrique du Sud en 2016. Statistics South Africa (Bureau des statistiques, Afrique du Sud) note que ces chiffres « ne sont pas conformes aux résultats attendus » est encore plus bas que le recensement de 2010 (et que l'estimation de l'UN-DESA pour 2015). ¹⁶

¹² Sabine Henning and Bela Hovy, “Data Sets on International Migration” *International Migration Review* 45(4) (2011): 980-985.

¹³ Bela Hovy, “Talking Migration Data: How Does the UN Calculate the Number of Migrants Globally?” Disponible à l'adresse : <https://www.migrationdataportal.com/blog/talking-migration-data-how-does-un-calculate-number-migrants-globally>. Notre enquête auprès du DAES de l'ONU est restée sans réponse.

¹⁴ UN DESA, *Handbook on Measuring International Migration through Population Censuses* (New York: United Nations, 2017), p. 118.

¹⁵ Jonathan Crush, Belinda Dodson, Vincent Williams et Daniel Tevera, *Harnessing Migration for Inclusive Growth and Development in Southern Africa*. SAMP Special Report, Waterloo, 2017, p. 9.

¹⁶ Statistics South Africa, *Community Survey 2016*, Statistical release P0301, Pretoria, p. 24. Statistics South Africa a effectué une analyse rétrospective de l'enquête et a conclu que la méthode d'échantillonnage (un échantillon national) ne tenait pas compte du fait que les migrants ont tendance à

Une analyse des données de l'enquête communautaire indique l'année au cours de laquelle les migrants sont arrivés pour la première fois en Afrique du Sud (voir figure 1).¹⁷ Elle suggère une augmentation significative de la migration entre 2005 et 2010 mais une baisse marquée du nombre d'arrivées entre 2010 et 2014. Une autre analyse statistique récente conclut que « la proportion de la population née à l'étranger a été remarquablement stable entre 2011 et 2016 » et arrive à un chiffre ajusté de 2 010 842.¹⁸ Enfin, le gouvernement sud-africain, en réponse à une demande de l'UA, a fourni un chiffre de 1 223 570 en 2015.¹⁹

La grande variation des estimations et l'affirmation haut de gamme du DAES de l'ONU montrent le danger potentiel d'une utilisation non critique de la base de données du DAES de l'ONU sur les migrations internationales en Afrique australe. L'un des résultats potentiels est qu'elle peut apporter un soutien "scientifique" fallacieux aux politiciens populistes qui plaident en faveur d'une réduction des flux migratoires. Des chiffres exagérés ont été régulièrement utilisés dans le passé pour alimenter la xénophobie.²⁰ Toute analyse des migrations de main-d'œuvre qui s'appuie exclusivement sur les chiffres du DAES doit donc être traitée avec beaucoup de prudence.

Figure 1 : Année d'arrivée des migrants en Afrique du Sud selon l'enquête communautaire du SA

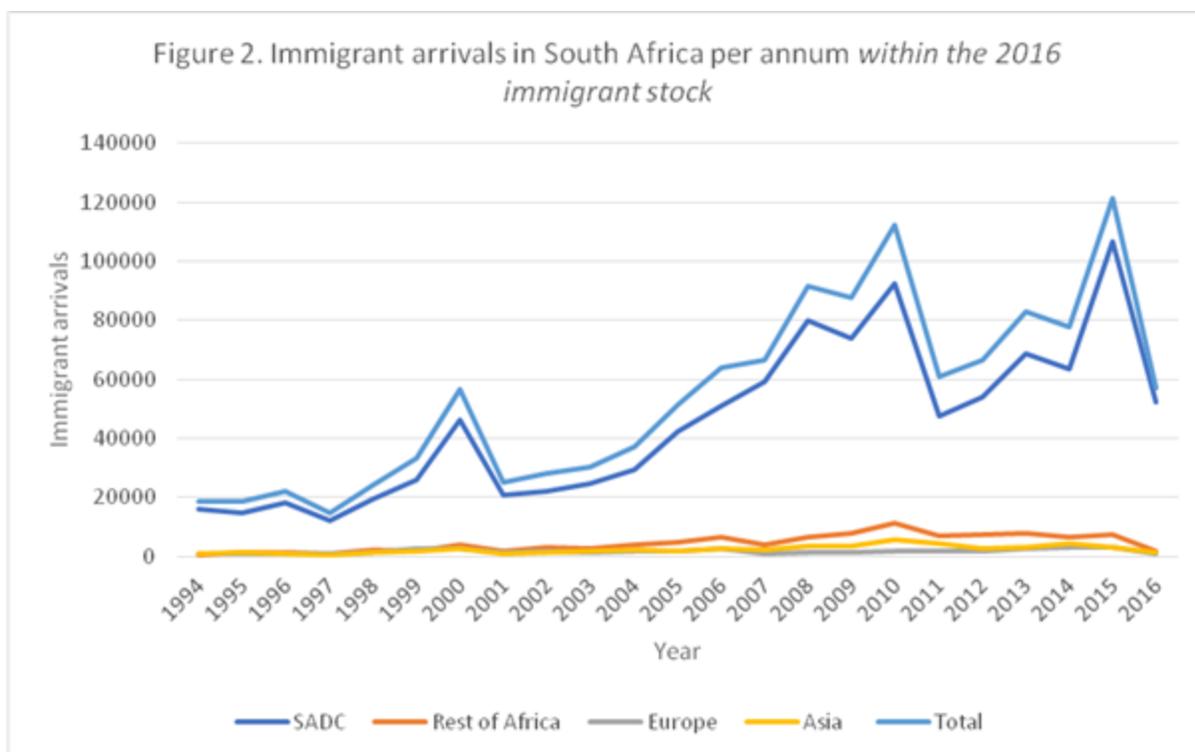
être concentrés dans l'espace et sont donc sous-représentés dans l'enquête ; Communication de Diego Itturalde, Statistics South Africa.

¹⁷ Tove Van Lennep, "Migration III: Interpreting the Data on South African Migration" HSF, Johannesburg, 2019. Disponible à l'adresse : <https://hsf.org.za/publications/hsf-briefs/interpreting-the-data-on-south-african-migration>; see also Siyanai Zhou, "Ethnic Migration Patterns in South Africa: A Case of Zimbabwean Immigrants", thèse de maîtrise, Université du Cap, 2018.

¹⁸ Charles Simkins, "What Does the 2016 Community Survey Tell Us About Immigration and Emigration of the Foreign Born ? Fondation Helen Suzman, Johannesburg, 2017. Disponible à l'adresse : <https://hsf.org.za/publications/hsf-briefs/what-does-the-2016-community-survey-tell-us-about-immigration-and-emigration-of-the-foreign-born>

¹⁹ AUC, *Report on Labour Migration Statistics in Africa in 2015* (Addis Ababa: Commission de l'Union africaine), p. 92.

²⁰ Jonathan Crush et Vincent Williams, "Making Up the Numbers : Measuring " Illegal Immigration" to South Africa" [2018]. Disponible à l'adresse : <https://www.africaportal.org/publications/making-numbers-measuring-illegal-immigration-south-africa/>



Source : <https://hsf.org.za/publications/hsf-briefs/interpreting-the-data-on-south-african-migration>

3.1.2 ILO/STATISTICS (ILOSTAT)²¹

L'OIT a récemment permis d'établir des estimations mondiales sur les travailleurs migrants.²² Bien que le rapport soit un aperçu précieux des lieux et des tendances de la migration de main-d'œuvre au niveau mondial et régional, il ne fait pas de ventilation au niveau sous-régional et en Afrique australe en particulier. La méthodologie utilisée pour parvenir à des estimations sur les migrations de main-d'œuvre est décrite en détail dans le rapport.²³ Cependant, l'absence de données détaillées au niveau national dans le rapport « est due à l'indisponibilité des données nationales de ces pays. Malgré les efforts importants de l'OIT, les pays n'ont pas fourni les données requises ».²⁴

En 2015-2016, il a mené une enquête sur les métadonnées dans les pays et territoires membres de l'OIT.²⁵ Le BIT a élaboré sept questionnaires différents afin d'identifier les

²¹ <https://ilostat.ilo.org/>

²² ILO, Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology. 2e éd. Genève: International Labour Office, 2018.

²³ Ibid., pp. 15-20.

²⁴ Communication d'Andonirina Rakotonarivo, OIT Genève. Mustafa Hakki Ozel, BIT Genève, a confirmé que " d'énormes efforts" ont été faits par le BIT/STATISTIQUE pour obtenir des données des pays africains.

²⁵ https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/SSM9_E.html#S

sources de données les plus courantes concernant les travailleurs migrants internationaux, la périodicité de ces données et le détail des résultats sur le marché du travail des travailleurs migrants internationaux pouvant être décrits à l'aide de différentes sources de données.²⁶ Les sept questionnaires étaient les suivants : le questionnaire du recensement de la population, le questionnaire de l'enquête sur les ménages, le questionnaire des statistiques sur les frontières et les admissions, le questionnaire du recensement des établissements, le questionnaire de l'enquête sur les établissements, le questionnaire des sources administratives et le questionnaire permettant d'estimer le nombre de travailleurs migrants internationaux.²⁷ Ces questionnaires ont été envoyés par voie électronique en quatre langues différentes à 229 États membres de l'OIT. Au total, 128 pays ont répondu en renvoyant au moins un questionnaire. Le taux de réponse global a été de 56 %. Pour les 56 pays africains, le taux de réponse a été de 53%.²⁸ Le taux de réponse des pays d'Afrique australe a été de 63 %. Le nombre de sources de métadonnées sur les migrations qui ont été signalées et la compilation des sources par l'OIT sont indiqués dans le tableau 8.

Tableau 8: Résultats de l'enquête 2015-16 de l'OIT sur les métadonnées pour l'Afrique australe

	Nombre de sources de métadonnées signalées	
Angola		
Botswana		
Comores	4	https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/COMOROS.pdf
RDC	6	https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/DRC.pdf
Eswatini	3	https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/ESWATINI.pdf
Lesotho		
Madagascar		
Malawi		
Maurice	4	https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/MAURITIUS.pdf
Mozambique	4	https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/MOZAMBIQUE.pdf
Namibie		
Seychelles	3	https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/SEYCHELLES.pdf
Afrique du Sud	4	https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/SOUTH%20AFRICA.pdf
RU de Tanzanie	2	https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/TANZANIA.pdf
Zambie	3	https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/ZAMBIA.pdf
Zimbabwe	4	https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/ZIMBABWE.pdf

²⁶ ILO, “Analysis of the ILO Country Survey on International Migrant Workers” disponible à l’adresse : <https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/Analysis%20of%20the%20ILO%20Country%20Survey.pdf>

²⁷ Des copies de ces questionnaires sont disponibles à l'OIT, “ Analysis of the ILO Country Survey” pp. 89 et suivantes et seraient utiles au SAMM dans le cadre du suivi avec les pays d'Afrique australe.

²⁸ Ibid., p. 23.

La base de données ILOSTAT rassemble des informations sur 51 indicateurs différents de données sur la migration de main-d'œuvre au niveau national pour tous les pays.²⁹ Nous avons donc examiné les données ILOSTAT sur chaque indicateur pour les différents pays d'Afrique australe. L'annexe B fournit une liste de chaque indicateur, les pays qui sont inclus dans cet indicateur et pour quelles années. L'examen a fait ressortir les défis suivants dans la construction d'une image régionale :

- Les données sur la migration de la main-d'œuvre sont collectées au moyen d'un questionnaire (ILMS) envoyé aux pays.³⁰ En juillet 2018, le département statistique de l'OIT (STATISTICS) a décidé de relancer la collecte des ILMS au niveau mondial. Les statistiques provenant de sources officielles, principalement les enquêtes sur la main-d'œuvre, les recensements et les ensembles de données administratives, sont collectées à l'aide de questionnaires sur les migrations internationales de main-d'œuvre (ILMQ) élaborés par l'OIT³¹ La base de données ILMS est accessible à partir du portail ILOSTAT (<https://ilostat.ilo.org/topics/labour-migration/>)
- La principale source de données utilisée dans ILOSTAT est les enquêtes nationales sur les forces de travail. D'autres enquêtes sont utilisées dans certains pays (telles que les enquêtes intégrées sur les ménages et les enquêtes sur les revenus et les dépenses des ménages). Les données de recensement sont parfois incorporées. Une seule des 51 catégories utilise des données administratives (le Mozambique à la Q42). Le contenu de la base de données reflète les données soumises par les pays à l'OIT en réponse à ce questionnaire et, selon l'OIT, très peu de pays africains ont soumis des données basées sur des dossiers administratifs.
- Aucune des 51 catégories de données ne contient de données pour l'ensemble des 16 pays.
- Certaines catégories de données contiennent des données pour 11 pays (Q 2, 4, 23, 25, 27, 29, 31, 33, 35, 37, 45, 47). Le plus souvent, il y a des données pour 7 pays ou moins. Pour 10 des 51 catégories, il n'y a pas de données.
- Lorsqu'il existe des données pour 7 pays ou plus, les données ne sont pas nécessairement collectées la même année pour tous les pays. Les données nationales sur la population en âge de travailler par sexe, âge et citoyenneté, par exemple, couvrent la période allant de 2005 à 2018. Cela reflète le fait que ILOSTAT traite plutôt que de collecter des données primaires et dépend donc de sources de métadonnées variables, de calendriers d'enquête et d'intervalles de chaque pays.
- Les indicateurs relatifs à la citoyenneté ont tendance à avoir une plus grande couverture que les indicateurs relatifs au lieu de naissance.
- Étant donné son rôle de destination principale des travailleurs migrants dans la région et la disponibilité des données, il est surprenant qu'ILOSTAT ne contienne aucune donnée sur la migration de main-d'œuvre en Afrique du Sud.

²⁹ <https://ilostat.ilo.org/>

³⁰ Communication from Andonirina Rakotonarivo and Mustafa Hakki Ozel.

³¹ Une copie de l'ILMQ est disponible dans OIT, *Guide on Developing an International Labour Migration Statistics Database in ASEAN* (Bangkok, 2015), pp. 22-27.

Le tableau 9 fournit un résumé des données ILOSTAT pour les questions 24 et 25 afin d'illustrer le type de données disponibles sur la migration de main-d'œuvre. Ces questions ont été choisies parce que les données sont disponibles pour pas moins de 12 pays. Dans chaque cas, nous avons extrait la dernière série de données pour chaque pays et indiquons la source, l'année, le nombre total de personnes nées à l'étranger et/ou de non-citoyens et la répartition professionnelle par secteur. Dans l'ensemble, ILOSTAT remplit une fonction potentiellement utile en tant que source unique de données sur la migration de main-d'œuvre au niveau national.

3.1.3 Banque mondiale

La base de données de la Banque mondiale sur les nombres de migrants bilatéraux couvre la période 1960-2000 et est d'une utilité limitée pour cet exercice.³² La Banque mondiale est plus utile en tant que source sur les flux d'envois de fonds. Le Partenariat mondial pour le savoir sur la migration et le développement (Knomad) de la Banque gère une base de données mondiale sur les sorties et les entrées annuelles de fonds. La base de données bilatérale est actuellement en cours de révision et n'est pas disponible.³³ Cependant, des données sur le total des sorties et des entrées annuelles de transferts de fonds pour chaque pays sont disponibles pour la période de 1980 à 2018. La méthodologie de calcul des flux d'envois de fonds est basée sur la balance des paiements, qui permet de faire des estimations par les banques centrales au niveau national et qui est compilée par le Fonds monétaire international (FMI).³⁴ Les données pertinentes sur les entrées et les sorties de transferts de fonds ont été extraites de la base de données pour les pays d'Afrique australe pour la période 2010 à 2018 (tableaux 10 et 11).

Selon la Banque, le volume de tous les envois de fonds vers les pays d'Afrique australe est passé de 4,6 millions USD en 2010 à 7 millions USD en 2019³⁵ Les pays qui ont connu une augmentation importante sont le Botswana, les Comores, la RDC, Eswatini, le Malawi et le Mozambique. Les pays où les envois de fonds ont diminué sont l'Angola, Maurice et l'Afrique du Sud. On s'attend à ce que les envois de fonds vers tous les pays diminuent sensiblement en 2020 à la suite de la COVID-19.³⁶ La plupart des autres pays ont connu des flux relativement stables au cours de la dernière décennie. Les envois de fonds des

³² <https://datacatalog.worldbank.org/dataset/global-bilateral-migration-database>

³³ <https://www.knomad.org/sites/default/files/2020-01/Message%20%20from%20KNOMAD.pdf>

³⁴ Global Migration Group, *Handbook for Improving the Production and Use of Migration Data for Development*. Global Knowledge Partnership for Migration and Development (KNOMAD), Banque mondiale, Washington, DC, 2017, p. 68.

³⁵ Les défis que pose l'estimation des flux d'envois de fonds sont abordés dans Sandra Paola Alvarez, Pascal Briod, Olivier Ferrari et Ulrike Rieder, « Remittances » : How Reliable are the Data? » *Migration Policy Practice* 5(2), 2015.

³⁶ Dilip Ratha, Supriyo De, Eung Ju Kim, Sonia Plaza, Ganesh Seshan, and Nadege Desiree Yameogo. "COVID-19 Crisis through a Migration Lens" Migration and Development Brief 32, World Bank, Washington DC, 2020.

migrants représentent une part importante du PIB dans trois pays : Lesotho (21 %), Zimbabwe (13,5 %) et Comores

Tableau 9: Données ILOSTAT sur les migrants dans les pays d'Afrique australe

Pays	Année	Source	Nombre de non-résidents	Nombre de personnes nées à l'étranger	Nb d'employés	Agriculture Chasse et sylviculture	Mines & carrières	Industrie manufacturière	Électricité, gaz et eau	Construction	Commerce de gros et de détail ; réparation de biens personnels et domestiques	Hôtels et restaurants	Transport Stockage Communications	Intermédiation financière	Immobilier, location et activités commerciales	Administration publique a& défense ; sécurité sociale obligatoire	Éducation	Santé et action sociale	Autres activités de services communautaires, sociaux et personnels	Activités des ménages privés en tant qu'employeurs & activités de production des ménages privés	Activités de services administratifs et de soutien,	Activités professionnelles scientifiques et techniques,	Divertissement artistique et loisirs	Information et communication
Angola	2009	HIES		1 896 800	1 242 000	131 000	16 100	38 800	3 000	89 600	502 400	10 900	58 100	12 900	43 800	113 500	59 800	40 200	57 900	37 900				
Botswana	2009	CWIS	57 300		41 600	5 600	800	4 300	800	6 400	3 700	900	1 300		3 200	100	2 900	1 600	3 100	5 500				
Comores	2014	LFS	4 200		1 900	500		100			300					200								
Comores	2014	LFS		3 200	1 500	300				300	300		100				200							
RDC	2012	LFS	137 700		79 300																			
RDC	2005	LFS	188 300		124 900	67 300	6 400	9 800			25 200		1 600			1 900	4 100		2 400					
Eswatini	2016	LFS	9 300		6 100			1 200		800	1 500						1 200	600						
Eswatini	2016	LFS		16 300	9 400	700		1 800		800	2 400						1 500	600	400					
Madagascar	2012	LFS	26 100		19 500	800		1 800			2 500	1 500								1 500				
Malawi	2017	HIES		155 300	67 300																			
Maurice	2011	Recensement	24 700		21 600	100		16 100		1 800						900								
Namibie	2018	LFS	54 200		32 700	9 300	500	1 900		1 700	2 100	1 600	400	400			1 400	1 200	100	9 600		400		
Namibie	2018	LFS		82 700	51 600	13 600	800	3 200		3 100	3 800	2 700	900	800		1 700	2 700	1 700	1 300	11 400	1 400	1 100		

Seychelles	2019	LFS	3 600		2 800	100		200		400	400	500	100			100	200	100			100			100
RU de Tanzanie	2014	LFS	94 100		80 500	38 500	800	4 400		1 300	17 700	1 300	900	800		700	100	800	1 200	2 200	1 800	200		600
Zambie	2017	LFS	18 100		8 500						3 900													
Zambie	2017	LFS		84 100	28 400	3 300		2 800			15 300													
Zimbabwe	2014	LFS	76 200		57 200	37 600		2 300		2 100	6 300									300			1700	
Zimbabwe	2014	LFS		110 200	78 400	54 900		3 100			6 400											3600		

Source : ILOSTAT

(11.5%). Les envois de fonds ont également augmenté au cours de la première moitié de la décennie, passant de 2,7 milliards de dollars en 2010 à 5,8 millions de dollars en 2014, avant de diminuer à nouveau pour atteindre 4,1 millions de dollars en 2018. La raison apparente de cette hausse et de cette baisse spectaculaires réside dans les données relatives à l'Angola, qui seraient passées de 714 millions USD à 2 747 millions USD et à 682 millions USD sur la même période. Les envois de fonds de la RDC et de Maurice ont également augmenté de façon spectaculaire.

En utilisant une méthodologie différente, l'ONG FinMark Trust a calculé les transferts de fonds officiels de l'Afrique du Sud vers d'autres pays de la région.³⁷ La Banque de réserve sud-africaine (SARB) a fourni un ensemble de données permettant de suivre les envois de fonds officiels par pays pour la période 2016-2018 (tableau 12). Ces données couvraient quatre composantes pertinentes de la balance des paiements, ainsi que les transactions transfrontalières par carte bancaire effectuées par des particuliers. L'inclusion des transactions transfrontalières par carte bancaire signifie que les données formelles fournies par la SARB “ peuvent être considérées comme une représentation assez complète de la valeur totale des transferts formels de fonds de l'Afrique du Sud vers le reste de la SADC”. Les données de la Banque mondiale montrent que les transferts de fonds en provenance d'Afrique du Sud pour 2016-2018 s'élèvent à 3,028 milliards de dollars US, tandis que le chiffre de FinMark/SARB est de 26,077 milliards ZAR (plus proche de 1,5 milliard de dollars US). Bien que ces deux chiffres enregistrent et augmentent les envois de fonds, il existe un écart important entre les deux. FinMark permet d'estimer qu'environ 50 % du total des envois de fonds passent désormais par des canaux formels. Les envois de fonds informels restent donc un avantage non négligeable de la migration de travail. En outre, il existe un volume intra-régional important de transferts de fonds sous forme de biens tels que des denrées alimentaires, là encore non enregistré.³⁸

Tableau 10: Transferts de fonds des pays d'Afrique australe selon la Banque mondiale, 2010-2019

Envois de fonds des migrants (en millions d'USD)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 (estimation)
Angola	29	11	40	37	31	11	4	1	2	2
Botswana	22	20	20	36	46	30	25	36	32	50
Comores	87	108	110	116	126	129	131	132	134	135

³⁷ FinMark Trust, *SADC Remittance Values and Volumes 2018: Research Report* (Pretoria, 2020). Ce rapport contient des informations quantitatives et qualitatives supplémentaires utiles sur les canaux et les pratiques d'envoi de fonds. Cependant, aucune donnée représentative à grande échelle sur l'utilisation et les impacts des transferts de fonds n'a été collectée depuis les enquêtes SAMP sur les ménages dans les pays bénéficiaires en 2005-8 ; Jonathan Crush et Wade Pendleton, “ Remitting for Survival : Rethinking the Development Potential of Remittances” *Global Development Studies* 5(2009): 1-28.

³⁸ Jonathan Crush and Mary Caesar, “Food Remittances and Food Security: A Review” *Migration and Development* 7 (2018): 180-200.

RDC	16	1128	856	1001	756	1167	593	1076	1823	1823
Eswatini	55	64	89	75	96	96	98	144	126	126
Lesotho	610	649	555	463	393	371	490	596	629	584
Madagascar	456	335	330	358	344	327	299	343	426	433
Malawi	22	25	28	34	38	41	39	78	182	182
Maurice	226	249	249	249	327	224	194	140	191	179
Mozambique	116	130	174	152	155	143	93	258	296	246
Namibie	69	79	80	64	81	47	66	48	54	53
Seychelles	17	25	18	13	15	18	22	22	23	23
Afrique du Sud	1 070	1 158	1 085	971	913	825	755	874	929	873
RU de Tanzanie	344	410	390	382	389	388	403	403	413	435
Zambie	44	46	73	54	58	47	38	94	107	128
Zimbabwe	1413	1919	2114	1890	1904	2047	1856	1730	1730	1730
Total	4596	6357	6211	5895	5675	5910	5107	5976	7094	7001

Tableau 11: Transferts de fonds des comtés d'Afrique australe selon la Banque mondiale, 2010-2018

Envois de fonds des migrants (en millions d'USD)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Angola	714	564	2 051	2 396	2 747	1 253	1 176	961	682
Botswana	100	122	139	97	105	95	80	82	85
Comores	1	1	1		1	1	1	2	2
RDC	57	813	670	920	451	851	450	532	914
Eswatini	12	28	50	27	18	19	19	19	24
Lesotho									
Madagascar	59	54	63	55	50	58	48	63	74
Malawi	15	17	18	16	19	20	17	20	12
Maurice	8	9	8	8	701	600	599	581	643
Mozambique	54	41	96	100	194	191	98	219	209
Namibie	82	112	104	83	131	71	50	68	58
Seychelles	41	50	57	61	58	74	63	68	72
Afrique du Sud	1 353	1 423	1 320	1 182	1 094	980	897	1 033	1 098
RU de Tanzanie	123	133	162	130	98	104	108	114	99
Zambie	68	70	97	77	81	72	63	121	132
Zimbabwe	9	9	10	10	11	11	14	19	
	2 696	3 449	4 845	5 164	5 757	4 401	3 684	3 906	4 104

Tableau 12: Les transferts de fonds en provenance d'Afrique du Sud selon le Finmark Trust, 2016-2018

Les envois de fonds des migrants (en millions ZAR)	Total	2016	2017	2018
Zimbabwe	11922,96	4656,24	4091,84	3174,89
Malawi	4777,90	843,22	1681,53	2353,15
Lesotho	2621,18	446,19	857,88	1317,10
Mozambique	1510,99	453,89	455,44	601,65
Zambie	1382,29	425,63	464,23	492,42
Namibie	1019,92	350,91	345,87	323,14
Botswana	638,84	204,44	203,50	230,91
Maurice	608,13	162,50	213,23	233,40
RU de Tanzanie	562,28	166,50	189,63	206,14
RDC	446,23	102,35	147,12	196,75
Eswatini	413,65	123,37	135,84	154,44
Madagascar	86,90	28,85	27,42	30,62
Angola	38,27	15,58	11,71	10,98
Seychelles	41,10	11,20	14,17	15,73
Comores	5,68	1,31	1,76	2,62
Total	26077,32	7992,18	8741,17	9343,94

Source : FinMark Trust

La Banque mondiale a produit plusieurs publications générales sur la migration et le développement économique en Afrique, qui comprennent des sections et des discussions sur la migration de la main-d'œuvre et/ou l'Afrique australe, en s'appuyant principalement sur des sources secondaires :

- Volume édité de chapitres sur la migration en Afrique du Sud par des chercheurs avec des discussions utiles (bien que datées) sur la migration de la main-d'œuvre qualifiée, la migration et la santé et le défi de mesurer la migration sans papiers.³⁹
- Deux volumes de chapitres rédigés par des chercheurs et des experts et portant principalement sur les envois de fonds et les diasporas dans le cadre du

³⁹ Loren Landau et Aurelia Segatti (eds.), *Contemporary Migration to South Africa: A Regional Development Issue* (Washington DC: World Bank, 2011).

développement.⁴⁰ Un chapitre soutient que lorsque l'UA définit la diaspora africaine comme une “ région” hors d'Afrique, et que les pays élaborent des politiques d'engagement avec les diasporas hors d'Afrique (comme à Maurice et au Zimbabwe tout récemment), les opportunités d'engagement des diasporas au sein du continent et de la région sont malheureusement perdues.⁴¹

- Étude sur la migration mixte dont le but principal est de permettre d'estimer l'impact de l'immigration sur les résultats du marché du travail tels que l'emploi et les salaires en Afrique du Sud.⁴² En utilisant des données empiriques à l'échelle provinciale provenant du recensement de 2011, les résultats de l'estimation permettent de conclure que l'immigration a un impact positif sur l'emploi local, les revenus du travail et les salaires. L'étude conclut que « ces résultats constituent également une base importante sur laquelle des recherches à grande échelle peuvent être développées ». De telles recherches peuvent potentiellement compliquer et permettre de mieux comprendre la manière dont les migrants, les réfugiés et les demandeurs d'asile s'engagent dans l'économie sud-africaine et les relations économiques qu'ils partagent avec la population locale. Cette recherche peut, par exemple, examiner comment la migration circulaire, l'informalité, les mouvements de sans-papiers et les dimensions sexospécifiques ont des implications sur les relations économiques ». ⁴³
- Étude sur la migration féminine au Lesotho qui traite principalement de la migration interne et non internationale.⁴⁴

Le projet de la Banque mondiale sur les migrations en Afrique a mené des enquêtes sur les migrations et les transferts de fonds des ménages dans six pays africains en 2009-2010, mais malheureusement, une seule enquête a été menée en Afrique australe (Afrique du Sud), qui a été sous-traitée au Conseil de la recherche en sciences humaines (HSRC). Le rapport de la BM a analysé les données comparatives de tous les pays, à l'exception de l'Afrique du Sud.⁴⁵ L'enquête sud-africaine (contrairement aux autres enquêtes nationales) a été limitée à deux provinces (Gauteng et Limpopo) où 2 026 ménages ont été interrogés, dont 330 seulement étaient des immigrants (soit un total de 742 personnes). Les données

⁴⁰ Dilip Ratha et al. (eds.), *Leveraging Migration for Africa Remittances, Skills, and Investments* (Washington DC: World Bank, 2011); Sonia Plaza and Dilip Ratha (eds.), *Diaspora for Development in Africa* (Washington DC: World Bank, 2011).

⁴¹ Jonathan Crush, “Diasporas of the South: Situating the African Diaspora in Africa” In Plaza and Ratha, *Diaspora for Development in Africa*, pp. 55-78.

⁴² Shoghik Hovhannisyan, Christopher Baum, Helidah Refiloe Ogude, Aditya Sarkar, *Mixed Migration, Forced Displacement and Job Outcomes in South Africa* (Washington DC: World Bank, 2018).

⁴³ Ibid

⁴⁴ Ioana Botea Shubha Chakravarty et Nell Compennolle, « Female Migration in Lesotho Determinants and Opportunities », document de travail de recherche politique n° WPS8307, Banque mondiale, Washington DC, 2018.

⁴⁵ Sonia Plaza, Mario Navarrete and Dilip Ratha, *Migration and Remittances Household Surveys in Sub-Saharan Africa: Methodological Aspects and Main Findings* (Washington DC: World Bank, 2011).

Disponible à l'adresse : <http://pubdocs.worldbank.org/en/866251444753456291/Plaza-Navarrete-Ratha-MethodologicalPaper.pdf>

n'étaient pas comparables avec celles d'autres pays et un bref rapport sur les difficultés du travail sur le terrain a été préparé, mais il n'y a pas eu d'analyses ultérieures des données qui sont apparemment accessibles à la BM.⁴⁶

3.1.4 Centre régional de données sur les migrations pour l'Afrique australe (RMDHub)

Le RMDHub de l'OIM a mené un certain nombre d'activités et d'évaluations en rapport avec ce bilan de la migration de la main-d'œuvre pour le SAMM dans le cadre de son projet de « Renforcement de la collecte et de l'analyse des données sur les migrations au Botswana, au Lesotho, en Afrique du Sud, au Malawi et au Zimbabwe ». Au nombre de ces activités et évaluations, on relèvera :

- Des réunions consultatives multipartites ont eu lieu dans chacun des cinq pays concernés, organisées conjointement par l'OIM et les bureaux nationaux de statistiques (BNS) concernés.
- Des évaluations des données nationales sur les migrations ont été menées pour chaque pays par un consultant du bureau régional de l'OIM pour l'Afrique australe.⁴⁷ Un document final cumulatif contient les conclusions généralisées des cinq réunions consultatives nationales.⁴⁸

Ces évaluations ne présentent pas de données sur les migrations, mais s'attachent plutôt à dresser un inventaire des sources de données sur les migrations et des lacunes dans la collecte et la disponibilité des données. Les principales lacunes et faiblesses des données suivantes ont été identifiées en ce qui concerne la migration de main-d'œuvre :⁴⁹

⁴⁶ Miriam Altman, "World Bank Household Surveys for the Africa Migration Project: South Africa Migration Project Short Report" Human Sciences research Council, Pretoria, 2011. Disponible à l'adresse : https://www.knomad.org/sites/default/files/2017-09/South%20Africa%20Summary%20report%202-25-11.im_.pdf. For the questionnaire, see <https://www.knomad.org/sites/default/files/2017-09/South%20Africa%20-%20FINAL%20Household%20Questionnaire10Nov09.pdf>

⁴⁷ John Mushomi, "Assessment of Existing Migration Data and Gaps: Strengthening of Migration Data Collection and Analysis in Botswana" (Projet de rapport, juillet 2019) ; "Assessment of Existing Migration Data and Gaps : Strengthening of Migration Data Collection and Analysis in Botswana" (revised Draft Report, March 2019); "Assessment of Existing Migration Data and Gaps: Strengthening of Migration Data Collection and Analysis in Malawi" (Revised Report, July 2019); "Assessment of Existing Migration Data and Gaps: Strengthening of Migration Data Collection and Analysis in South Africa" (Revised Draft Report, May 2019); "Assessment of Existing Migration Data and Gaps: Strengthening of Migration Data Collection and Analysis in South Africa" (Projet de rapport, juillet 2019). Ces projets de rapport ont été mis à notre disposition par le bureau régional de l'OIM.

⁴⁸ John Mushomi, "Assessment of Existing Migration Data and Gaps: Strengthening of Migration Data Collection and Analysis in Botswana, South Africa, Lesotho, Zimbabwe and Malawi" (Rapport pour le bureau régional de l'OIM, nd).

⁴⁹ Mushomi, "Assessment of Existing Migration Data and Gaps."

- La plupart des pays ne disposent pas de données adéquates sur les travailleurs migrants internationaux. Par exemple, les migrants qui entrent dans les pays en tant que demandeurs d'asile et qui sont absorbés dans la population active sont rarement pris en compte dans les systèmes de données nationaux. Le développement de méthodologies appropriées pour la saisie d'informations sur les principales catégories de travailleurs migrants internationaux a été discuté comme l'une des stratégies clés nécessaires pour combler les lacunes existantes dans les données sur les travailleurs migrants internationaux.
- Faible harmonisation des données sur les migrations entre les agences : Coordination limitée entre les parties prenantes concernées, les compilateurs de données sur les migrations et les utilisateurs ;
- Absence d'un format standard de collecte de données sur les migrations par les départements/agences non statistiques ;
- Manque d'appréciation de la pertinence des statistiques par le système statistique national. La collaboration entre les institutions qui collectent des données administratives sur la migration est jugée faible. Les données sur la migration sont fragmentées et ne sont pas homogènes entre les différentes sources dans tous les pays. Une plate-forme coordonnée limitée pour le partage des données a été relevée, ainsi que la diversité des différentes bases de données contenant des données sur les migrations. En outre, le partage des données sur les migrations à des fins politiques fait défaut. Il serait pratique de mettre en place un mécanisme de partage des données sur les migrations qui permette de centraliser l'analyse des données par diverses institutions ou agences et qui soit élaboré plus avant pour éclairer les processus d'élaboration des politiques et la programmation.
- Dans les cinq pays, les parties prenantes ont unanimement souligné la nécessité d'améliorer les mécanismes nationaux de coordination régissant la gestion des données migratoires. Les parties prenantes ont souligné la nécessité de créer/redynamiser un groupe de coordination inter-agences chargé de la coordination et de la gestion des données migratoires au niveau national et composé de fournisseurs et d'utilisateurs de données nationales et d'institutions nationales de recherche et de formation.
- L'automatisation limitée de la collecte des données sur la migration. Il est généralement nécessaire de passer de la collecte sur papier à l'automatisation, y compris pour les données importantes. Peu de pays ne collectent régulièrement des données sur les migrations qu'à l'aide de cartes d'entrée et de sortie aux frontières. Les données sur les entrées et les capacités varient d'un pays à l'autre.
- Manque d'enquêtes spécifiques sur les migrations. Tous les pays collectent des informations à partir des recensements, mais le défi consiste à analyser les données disponibles sur les migrations et à établir des liens avec l'élaboration des politiques.
- Le manque de données, le manque de comparabilité, l'absence de méthodologie commune, le besoin de coordination et la nécessité d'élaborer des politiques fondées sur des faits ont été soulignés.

- L'informatisation de la gestion des données migratoires est en dessous de la norme, avec un manque de technologie et d'applications de base pour analyser et partager les informations sur les migrations. Les systèmes d'information sur les migrations disponibles ne sont pas intégrés et complets. La plupart des données administratives ne sont pas informatisées et ne sont pas dans un format systématique. La plupart des institutions collectent les données sur les migrations en fonction des besoins et des mandats spécifiques et les stockent donc différemment. Par conséquent, les données sur les migrations sont sauvegardées à la fois électroniquement et manuellement en format papier. La plupart des données sur la migration sont dispersées. Les systèmes d'information sur les migrations disponibles ne sont pas intégrés et complets. La plupart des données administratives ne sont pas informatisées et ne sont pas dans un format systématique
- Analyse approfondie limitée des données relatives aux migrations, à l'exception des rapports établis par les services nationaux de statistique. La plupart des institutions gouvernementales ne compilent pas de rapports analytiques approfondis ou de rapports de synthèse des données collectées pour les partager avec d'autres institutions et agences d'exécution.
- La demande limitée de données sur les migrations, associée à une connaissance limitée des variables migratoires, rend l'analyse des données sur les migrations inadéquate.
- L'écart entre les producteurs et les utilisateurs de données administratives sur la migration reste important : ateliers de diffusion entre utilisateurs et producteurs après l'achèvement des rapports de l'Office national des statistiques. Les informations relatives aux migrations figurent dans les rapports d'enquête et de recensement sous la forme d'une section consacrée à un chapitre sur la dynamique de la population.
- Il existe une plate-forme d'interface utilisateur limitée pour la diffusion des informations sur les migrations, qui est un besoin actuel à l'ère de la technologie. Cela s'est traduit par une prise de conscience limitée de la nécessité et de l'importance des données et des informations sur les migrations parmi les parties prenantes.
- Au Botswana, au Zimbabwe, au Lesotho et au Malawi, l'écart entre les producteurs et les utilisateurs de données administratives sur les migrations reste important. On a constaté une utilisation limitée ou nulle des plateformes électroniques pour la diffusion des informations sur les migrations. Le faible niveau de sensibilisation des parties prenantes à la nécessité et à l'importance des données et des informations sur les migrations a également été mis en évidence.
- L'un des principaux défis des données administratives sur les migrations est la sensibilité de certaines des données collectées par les institutions, ce qui affecte la capacité des institutions à partager les données avec d'autres agences. La saisie limitée des flux migratoires due à l'utilisation de frontières poreuses ou à l'absence de système formel de saisie des données dans certains postes frontières ;

- Limitations dans le traitement des données par voie électronique, ainsi qu'en ce qui concerne le potentiel d'utilisation de données volumineuses ;
- Les catastrophes environnementales constituent un défi pour les statistiques migratoires et il est recommandé de procéder à une collecte de données sur les migrations induites par l'environnement dans la région. Cela nécessiterait que la région de la SADC dispose d'un système de gestion des migrations pouvant être mis à jour de temps en temps.
- Absence d'un système formel de saisie des données en raison de la porosité des frontières signalée dans la plupart des postes frontières. Afin de relever ce défi, les pays de la SADC devront renforcer leur soutien à l'enquête conjointe sur la surveillance des flux.

Les principales recommandations sont les suivantes :⁵⁰

- Organiser des ateliers spécialisés pour mieux inclure et défendre l'inclusion des questions de migration dans le prochain cycle de recensements de la population et des habitations. Assurer le suivi du soutien à l'inclusion des questions de migration dans les prochains recensements pour les pays de la région ;
- La nécessité d'une coopération au niveau régional pour améliorer l'analyse et la diffusion des données sur les migrations tout en garantissant une mesure standard commune et comparable. Aider les pays à mettre en place des procédures opérationnelles standard (POS) afin de fournir un cadre harmonisé et un outil opérationnel pratique aux organisations qui s'occupent de la gestion des données sur les migrations internationales. Les POS décrivent comment faciliter un certain nombre de phases critiques liées à la gestion des données sur les migrations, allant de la spécification des besoins des utilisateurs à la conception d'outils appropriés nécessaires à la collecte, l'analyse et la diffusion efficaces des données sur les migrations. Cela doit être fait en consultation avec les pays de la région et les normes de collecte de données doivent être convenues au niveau régional. Cela devrait conduire à des méthodologies communes dans toute la région en matière de collecte de données sur les migrations ;
- Une approche globale du renforcement des données sur les migrations devrait traiter des questions de renforcement de l'infrastructure des données sur les migrations et des mécanismes de coordination ;
- Renforcer les systèmes de suivi des migrants dans les pays et à travers les frontières en développant un système régional de gestion des informations sur les migrations ;
- Les pays qui peuvent déjà bénéficier de l'existence d'un mécanisme national de coordination devraient renforcer ces mécanismes en permettant qu'un aspect de celui-ci soit entièrement consacré aux données sur les migrations. Les pays qui ne disposent pas d'une telle infrastructure devraient s'efforcer d'en mettre une en place d'urgence, afin de faciliter la coordination interinstitutionnelle et le partage

⁵⁰ Mushomi, "Assessment of Existing Migration Data and Gaps."

d'informations sur les migrations au niveau national et de résoudre les problèmes de duplication des informations ;

- Renforcer la coopération entre les services nationaux de statistique et les fournisseurs de données sur les migrations en ce qui concerne la collecte, l'archivage et la communication de données au moyen d'instruments statistiques normalisés. Cela pourrait se faire en renforçant l'opérationnalisation des SSN ;
- La participation des institutions de formation et de recherche à la recherche et la collaboration avec les institutions qui collectent des données sur les migrations pour une analyse plus approfondie des données sur les migrations doivent être renforcées dans tous les pays. À cette fin, des centres d'excellence devraient être identifiés dans chaque pays afin d'établir des partenariats avec le gouvernement en matière de recherche et de formation pour tout ce qui concerne l'analyse des données migratoires ;
- Les bureaux nationaux de statistiques devraient être soutenus pour collecter, compiler, analyser, publier et diffuser des informations statistiques sur les migrations. Par exemple, aider les pays à préparer des rapports analytiques de recensement ciblant les migrations ainsi qu'un soutien à la mise à jour des profils migratoires nationaux ;
- des sources de données novatrices sur les migrations : Afin de compléter les sources de données existantes et de combler les lacunes actuelles dans la base de connaissances sur les migrations.

Bien qu'il y ait des différences entre les pays et quelques exemples de bonnes pratiques, les résultats généraux de l'évaluation sont présentés ici car ils représentent un catalogue utile des défis et obstacles potentiels rencontrés dans la mise en place de l'Observatoire régional des migrations du SAMM. Les évaluations individuelles réalisées pour 5 pays pourraient également être utilement étendues aux 11 autres pays de la région d'Afrique australe.

Union africaine

Des progrès limités ont été réalisés entre 2006 et 2016 dans la mise en œuvre de l'engagement pris dans le cadre de la politique migratoire de l'UA d'améliorer et de coordonner la collecte de données sur les migrations à travers le continent. L'évaluation du cadre pour 2016 note que « le problème majeur est le manque de données et d'analyses fiables et à jour sur les migrations en Afrique, ce qui continue à entraver l'élaboration de politiques éclairées. Une proportion importante des mouvements migratoires intra-régionaux n'est pas enregistrée dans les statistiques officielles produites par les gouvernements et les entités internationales. Un certain nombre de pays africains utilisent des données de recensement anciennes pour analyser les questions de migration. Sans données à jour, les gouvernements sont incapables d'identifier les tendances migratoires et de concevoir efficacement des politiques pour répondre aux préoccupations migratoires

qui se font jour ». ⁵¹ Le cadre politique et le plan d'action de l'Union africaine (UA) sur les migrations pour l'Afrique (2018-2030) définit un vaste programme de gouvernance des migrations sur le continent pour la prochaine décennie (voir 7.2). définit un vaste programme de gouvernance des migrations sur le continent pour la prochaine décennie (voir 7.2). En ce qui concerne les données sur les migrations, il note que :

- Les données sur les migrations sont essentielles à l'intégration de la migration dans les cadres politiques et de planification et dans les initiatives de développement, ainsi qu'à l'élaboration de politiques et de programmes migratoires efficaces et fondés sur des données probantes ;
- Le manque de données fiables et ventilées par sexe sur les migrations est l'un des principaux obstacles à une gestion, une politique et une coopération efficaces en matière de migration ;
- Le besoin permanent de collecte, d'analyse et d'échange systématiques et complets de données sur tous les aspects de la migration reste un " défi critique" au sein des États africains et entre eux.
- La collecte, l'analyse et l'échange de données nationales et régionales sur la migration de main-d'œuvre afin de documenter les conditions et les besoins des travailleurs migrants, hommes et femmes, et de leurs familles. ⁵²

Le Plan d'action propose plusieurs stratégies :

- Établir/renforcer les accords/capacités nationaux/régionaux/continentaux pour la recherche, la collecte, l'analyse et le partage des données sur les migrations, ainsi que l'échange des meilleures pratiques dans ces domaines ;
- Élaborer des profils migratoires afin d'éclairer l'élaboration des politiques migratoires ;
- Mener des recherches solides tenant compte des questions de genre et améliorer la collecte, l'acquisition, l'analyse et les mesures de responsabilisation des données à tous les stades de la migration, y compris aux frontières et au retour, afin de mettre en évidence les contributions des femmes dans la migration, les facteurs sexospécifiques de la migration, ainsi que la situation et les réalités des femmes migrantes à chaque phase du processus de migration, y compris les violations des droits des femmes migrantes, l'exploitation et la traite. Les données doivent être ventilées par sexe, âge et statut migratoire (et les facteurs d'intersection, y compris la race, l'ethnicité et la nationalité lorsque cela est possible) afin d'améliorer les politiques sensibles au genre et fondées sur des preuves, d'informer les défenseurs, de contester les perceptions négatives et de prévenir les abus et l'exploitation ;

⁵¹ AU, *Evaluation of the African Union Migration Policy Framework for Africa* (Addis Ababa: Union africaine, 2016), p. 44.

⁵² AU, *Migration Policy Framework for Africa and Plan of Action (2018-2030)* (Addis Ababa: Union africaine), p. 70.

- La coordination et la collaboration entre les ministères/agences nationaux/régionaux responsables de la migration et les institutions de recherche collectant des données sur la migration, y compris la création/le renforcement d'unités nationales/régionales de statistiques sur la migration chargées de coordonner la collecte de statistiques sur la migration ;
- Harmoniser la collecte de données sur les migrations, y compris les définitions des variables migratoires (telles que celles figurant dans les recommandations des Nations unies sur les statistiques des migrations internationales), les outils de collecte de données, les méthodes, les intervalles, etc. aux niveaux continental et régional afin que les données soient comparables entre les pays et les régions ;
- Soutenir la mise en œuvre de l'initiative du NEPAD, en particulier son travail sur les technologies de l'information et de la communication (TIC), afin de faciliter la collecte et l'échange de données.

Les actions concrètes suivantes (avec les agences/organisations responsables entre parenthèses) sont proposées :

- Harmoniser les normes et les outils pour la collecte de données sur la migration internationale de la main-d'œuvre en Afrique (responsabilité de l'UA-DEA)
- Produire un rapport statistique régulier sur la migration de main-d'œuvre (AU-DSA, OIM, OIT, ENECA)
- Mettre en œuvre un programme complet de recherche/étude sur la migration de la main-d'œuvre (UA-DSA, OIM, OIT, CEA)
- Effectuer des évaluations de base sur les marchés des transferts de fonds des États membres de l'UA (CUA-AIR)
- Mener des recherches, des études et des enquêtes sur les couloirs d'envois de fonds en Afrique (CUA-AIR)
- Élaborer une ligne directrice simplifiée pour la mesure et la déclaration des données sur les transferts de fonds (AUC-AIR)
- Entreprendre un projet de cartographie de la diaspora en dehors de l'Afrique (CUA-CIDO)
- Produire un manuel africain sur les statistiques du commerce transfrontalier informel (CUA-DEA)
- Évaluer les capacités existantes et les besoins de formation des EM/CER dans le domaine de la collecte et de la gestion des données sur les migrations (CUA-DSA)
- Mettre en place un groupe de travail africain sur les statistiques migratoires (CUA-DSA)
- Produire un rapport statistique sur les migrations pour l'Afrique (CUA-DSA)
- Mettre en place et maintenir une base de données sur les statistiques de migration (AUC-DSA)
- Soutenir les efforts nationaux/régionaux visant à établir/renforcer les dispositifs/capacités de recherche sur la collecte de données sur les migrations (AUC-DSA)

- Mettre en place un réseau africain de recherche/observatoire sur les migrations et de recherche/collecte de données sur les migrations (CUA-DEA)

Un examen des données sur les migrations actuellement disponibles auprès de l'UA confirme l'existence de lacunes importantes en matière de connaissances au niveau continental. et une forte dépendance à l'égard des chiffres et des projections potentiellement trompeurs du DAES de l'ONU. Aucune information sur les transferts de fonds n'est disponible en ligne de l'Institut africain des transferts de fonds de l'UA, créé en 2014 et regroupé dans la Banque centrale du Kenya.⁵³

Le plus récent recueil de statistiques sur la migration de la main-d'œuvre en Afrique est le Rapport sur les statistiques de la migration de la main-d'œuvre en Afrique en 2015 (publié en mars 2017), qui est le produit d'un seul exercice d'inventaire et ne fournit donc malheureusement des données que jusqu'en 2014.⁵⁴ Le rapport lui-même est un résultat concret du Programme conjoint de l'UA sur la migration de la main-d'œuvre pour le développement et l'intégration régionale (JLMP), une initiative de l'UA, de l'OIT, de l'OIM et de la Communauté de l'Afrique de l'Est (EAC).⁵⁵ Le rapport a plusieurs objectifs déclarés : (a) compiler des informations sur les nombres et les flux de migrants internationaux ; (b) évaluer la qualité des données sur les migrations de main-d'œuvre ; (c) renforcer les capacités des États membres en matière de collecte, de compilation et de gestion des statistiques sur les migrations de main-d'œuvre ; (d) servir de référence pour les futurs efforts de collecte de données en Afrique et au-delà ; et (e) publier les données sur la base de données de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre, ILOSTAT.

Les données du rapport sont basées sur les réponses des gouvernements à une version adaptée du questionnaire de l'OIT sur les migrations internationales de main-d'œuvre (ILMQ). La plupart des gouvernements qui ont répondu ont fourni des données provenant des recensements de la population et du logement, des projections démographiques, des enquêtes sur la population active et des enquêtes intégrées ou sur les niveaux de vie (annexe 5 du rapport). Toutefois, le taux de réponse global des pays n'a été que de 63 % et " la majorité " a renvoyé des questionnaires incomplets, ce qui " a rendu difficile la compilation et la production de statistiques sur les migrations internationales de main-d'œuvre ". Selon le rapport, " pratiquement aucun pays n'a fourni de données provenant d'enquêtes sur les migrations " et les demandes de données sur les flux ont suscité " un très faible taux de réponse " (seul le Nigeria sur l'ensemble du continent a rempli le tableau sur les flux de migrants).

⁵³ <https://ksms.or.ke/african-institute-for-remittances/>

⁵⁴ AUC, *Report on Labour Migration Statistics in Africa in 2015* (Addis Ababa: African Union Commission). Une 2^e édition actualisée est en préparation.

⁵⁵ Le JLMP est supervisé par le Comité consultatif africain sur les migrations de main-d'œuvre ; voir <https://au.int/lesp/migration>

Malgré ces problèmes, le rapport fournit des ventilations nationales et régionales détaillées sur la taille de la population, la main-d'œuvre et le taux d'activité. Le chapitre 7, par exemple, analyse les données sur les migrations et comprend une ventilation sommaire des migrations internationales et des taux de migration par sexe dans l'ensemble de l'Afrique (dans les figures 9, 11), dans les CER (dans les figures 10, 12) et des taux de participation de la main-d'œuvre migrante par sexe pour quatre pays d'Afrique australe - Maurice (2011), Mozambique (2009), Afrique du Sud (2011) et Zimbabwe (2011) (dans la figure 13). Les tableaux A27 à 29 sont probablement les plus utiles, car ils fournissent des données au niveau national pour tous les pays africains, y compris le nombre total de migrants, la répartition par sexe et le pourcentage de migrants dans la population totale pour chaque année de 2008 à 2014 (tableau 13 ci-dessous). Le rapport fournit des données agrégées pour la SADC (2,9 millions de migrants en 2014 et 0,88 % de la population totale), le COMESA dans son ensemble (3,3 millions de migrants et 0,74 % de la population totale) mais pas pour la COI. Des données par pays sont également fournies et représentées sur le taux d'emploi des migrants internationaux dans la SADC, qui varie d'un minimum de 38% au Malawi à un maximum de 80% à Maurice.

Tableau 13: Nombre total de migrants dans les pays de la SADC selon l'UA, 2008-2014

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Angola	75 109	77 623	80 192	82 767	85 393	87 436	90 589
Botswana	21 278	21 477	22 103	23 214	22 686	23 084	23 376
Comores	11 886	12 199	12 522	12 856	13 200	13 556	13 923
RDC	21 318	31 209	34 364	47 623	45 726	66 563	53 299
Eswatini	23 434	23 839	24 235	24 612	25 003	25 524	25 880
Lesotho	81 340	83 622	85 977	88 404	90 901	93 453	96 045
Madagascar	29 068	30 892	31 632	32 529	33 437	34 313	35 507
Malawi	186 800	188 515	190 150	194 903	199 854	202 047	202 047
Maurice	24 882	24 949	25 008	26 028	25 118	25 173	25 173
Mozambique	80 950	83 622	85 184	87 589	90 063	92 591	95 159
Namibie	43 201	44 809	46 793	48 212	50 479	51 448	54 378
Seychelles	5 007	4 147	3 640	2 155	2 304	1 654	2 069
Afrique du Sud	1 130 030	1 145 175	1 160 827	1 692 242	1 192 691	1 207 981	1 223 570
RU de Tanzanie	608 205	628 198	635 362	651 975	659 351	674 673	699 605
Zambie	37 700	40 965	43 867	47 725	50 315	53 766	56 643
Zimbabwe	154 143	162 851	173 608	178 951	191 024	200 464	207 130
Total	2 534 351	2 604 092	2 655 464	3 241 785	2 777 545	2 853 726	2 904 393

Les données par pays présentées dans le rapport (et résumées ci-dessus) se réfèrent au nombre total de migrants dans chaque pays. La méthodologie JLMP produit cependant des résultats très différents de ceux du DAES de l'ONU. Le tableau 14 montre des différences significatives dans de nombreux pays (et une variation totale de plus de 4 millions, soit un écart massif). Douze pays affichent des chiffres inférieurs pour le JLMP, tandis que quatre (Lesotho, Madagascar, Maurice et Tanzanie) ont des chiffres supérieurs. Seuls trois pays (les Comores, Madagascar et Maurice) ont des chiffres à peu près similaires. L'Afrique du Sud présente les écarts les plus importants. La RDC, le Mozambique et le Zimbabwe.

Tableau 14: Comparaison des données sur les nombres migratoires du DAES de l'ONU et de l'UA

	UNDESA (2015)	UA (2014)	Différence
Angola	632 178	90 589	541 589
Botswana	103 268	23 376	79 892
Comores	12 555	13 923	-1 368
RDC	824 492	53 299	771 193
Eswatini	31 579	25 880	5 699
Lesotho	6 572	96 045	-89 473
Madagascar	32 075	35 507	-3 462
Malawi	232 803	202 047	30 756
Maurice	28 585	25 173	3 412
Mozambique	321 794	95 159	226 635
Namibie	101 618	54 378	47 240
Seychelles	12 791	2 069	10 722
Afrique du Sud	3 816 695	1 233 570	2 583 125
RU de Tanzanie	251 222	699 605	-448 383
Zambie	127 915	56 643	71 272
Zimbabwe	398 866	207 130	191 736
Total	6 945 008	2 904 393	4 040 615

Le JLMP fournit également des chiffres différents pour le nombre de migrants à différents moments du rapport (comparer le tableau 6 et le tableau A27) (tableau 15). Bien qu'elles ne soient pas importantes, aucune explication n'est fournie pour ces divergences et il n'y a pas non plus d'évaluation de l'ensemble de chiffres (si l'un ou l'autre) qui est considéré comme le plus fiable.

Tableau 15: Comparaison des données de l'UA sur le nombre de migrants en Afrique australe

	Tableau 6	Tableau A27	Différence
Angola	90 589	80 192	10 397
Botswana	23 376	22 103	1 273
Comores	-	12 522	12 522
RDC	53 299	34 364	18 935
Eswatini	25 880	24 235	1 645
Lesotho	96 045	85 977	10 068
Madagascar	35 507	31 632	3 875
Malawi	207 130	190 150	16 980
Maurice	25 219	25 008	211
Mozambique	95 159	85 184	9 975
Namibie	54 378	46 793	7 585
Seychelles	2 069	3 640	-1 571
Afrique du Sud	1 223 570	1 160 827	62 743
RU de Tanzanie	699 605	635 362	64 243
Zambie	56 643	43 867	12 776
Zimbabwe	207 130	173 608	33 522

La méthodologie utilisée pour combler les lacunes des données et calculer les chiffres considérés comme exacts n'est pas décrite en détail dans le rapport et doit donc être examinée et validée avant toute évaluation du degré d'exactitude. À l'avenir, il est important d'élaborer et d'affiner cette méthodologie si elle est utilisée pour effectuer des calculs supplémentaires sur le volume et la composition des populations de travailleurs migrants.

Une réunion régionale sur la "Cartographie de la collecte de données sur les migrations dans la région de la SADC" a été organisée par Statistics Sweden et l'Union africaine (STATAFRIC) avec l'OIM à Antananarivo, Madagascar, en décembre 2019. Les évaluations des données sur les migrations ont été présentées par les bureaux nationaux de statistiques au sein de la SADC. L'objectif principal de l'atelier était :

Cartographier et sécuriser les informations existantes sur les migrations à partir des dossiers administratifs, des enquêtes et des sources de recensement dans la région de la SADC. Les objectifs spécifiques comprenaient l'amélioration de la production des statistiques migratoires par l'harmonisation des outils et des méthodes de collecte et de gestion des données plus adaptées au contexte de l'Afrique australe, le renforcement des acteurs nationaux et régionaux sur l'utilisation de ces outils. L'atelier a permis aux acteurs impliqués dans la chaîne de production de données administratives, d'enquêtes et de recensement au niveau des États membres de

définir une bonne stratégie pour l'exploitation efficace et effective de ces sources de données clés pour la migration.⁵⁶

Communauté économique régionale

3.3.1 SADC

La migration de main-d'œuvre est sous la responsabilité de la Direction du développement social et humain du Secrétariat de la SADC (Secteur de l'emploi et du travail ou ELS). Plusieurs des articles du protocole de la SADC de 2014 sur l'emploi et le travail sont pertinents pour les travailleurs migrants.⁵⁷ La clause la plus pertinente du protocole est l'article 19 sur la migration de main-d'œuvre et les travailleurs migrants, qui engage les États parties à s'efforcer d'atteindre les objectifs suivants

- améliorer la gestion et le contrôle des migrations, et renforcer les mécanismes de lutte contre le trafic illicite et la traite des êtres humains ;
- créer un climat favorable pour faciliter et encourager le retour et/ou la participation des émigrants au développement du pays d'origine ;
- veiller à ce que les droits fondamentaux soient accordés aux non-citoyens, en particulier les droits relatifs au travail/à l'emploi et à la protection sociale ;
- adopter des mesures visant à répondre aux besoins spécifiques des femmes, des enfants et des jeunes migrants ;
- harmoniser les législations et les politiques nationales en matière de migration ; et adopter une politique régionale de migration conforme aux conventions internationales afin de garantir la protection des droits des migrants ;
- adopter des mesures visant à assurer la coordination et la transférabilité des prestations de sécurité sociale, notamment par l'adoption d'accords bilatéraux et multilatéraux appropriés prévoyant l'égalité de traitement des non-citoyens, la totalisation des périodes d'assurance, le maintien des droits et prestations acquis, l'exportabilité des prestations et la coopération institutionnelle ;
- développer des mécanismes, des services et des produits financiers efficaces pour faciliter le transfert de fonds par les migrants.

Dans le but de donner effet au protocole, la SADC dispose d'un cadre politique pour la migration de main-d'œuvre pour 2014, d'un plan d'action de la SADC pour la migration de main-d'œuvre (LMAP) (2013-2015), d'un plan d'action révisé de la SADC pour la migration

⁵⁶ « Rapport de l'atelier sur la collecte de données cartographiques sur la migration dans la région de la SADC , tenu du 10 au 13 décembre 2019 à l'hôtel Ibis, Antananarivo (Madagascar) ». Ce rapport et les présentations PowerPoint des ONS nous ont été fournis par le bureau régional de l'OIM.

⁵⁷ <https://www.sadc.int/documents-publications/show/4376>

de main-d'œuvre (2016-2019) et d'un plan d'action de la SADC pour la migration de main-d'œuvre (LMAP) (2020-2025) (approuvé en mars 2020).⁵⁸

En ce qui concerne les informations et les données sur la migration de main-d'œuvre, le cadre de 2014 a confirmé le consensus général selon lequel "les données sur la migration de main-d'œuvre au sein de la SADC sont, au mieux, peu nombreuses, avec des variations d'un pays à l'autre. C'est une question que cette politique régionale doit aborder par le biais d'arrangements visant à améliorer la collecte, la gestion et le partage des données ».⁵⁹ Le Secrétariat a commandé une étude documentaire sur la mise en œuvre du cadre de la politique migratoire africaine dans la région de la SADC et se trouve actuellement dans les premières étapes d'un processus visant à élaborer un cadre et un plan d'action régional sur la migration et la politique.⁶⁰ Le mandat de la consultante chargée d'élaborer le plan note que « les données au niveau national et régional entravent la conception d'interventions appropriées qui apporteront une réponse globale à la gestion des migrations. Cette situation pose un défi pour gérer efficacement la migration au niveau régional et national ».⁶¹

Dans le cadre du PAPT 2013-2015, les États membres se sont engagés à mettre en place des politiques nationales de migration de la main-d'œuvre d'ici 2020, qui comprennent la collecte et l'enregistrement de données sur les migrations, y compris l'intégration de la migration de la main-d'œuvre dans les modules d'enquête sur la main-d'œuvre et d'autres enquêtes pertinentes afin de créer des banques de données nationales sur la migration de la main-d'œuvre. Les données des banques de données nationales seraient régulièrement intégrées dans une base de données régionale du secrétariat de la SADC sur la migration intra-régionale de la main-d'œuvre. Ces plans ambitieux ont été réduits dans le plan 2016

⁵⁸ Cadre directif de la SADC pour la migration de main-d'œuvre (2014), disponible à l'adresse : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---ilo-pretoria/documents/meetingdocument/wcms_239821.pdf; Plan d'action de la SADC pour la migration de la main d'œuvre (2013-2015)

disponible à l'adresse :

<https://ropretoria.iom.int/sites/default/files/Eng%20Final%20LABOUR%20MIGRATION%20ACTION%20PLAN%202013.pdf>; Plan d'action de la SADC pour la migration de la main d'œuvre (2016-2019)

disponible à l'adresse : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---ilo-pretoria/documents/meetingdocument/wcms_239821.pdf; et Plan d'action de la SADC pour la migration de la main d'œuvre (2020-2025)

disponible à l'adresse (copie fournie par le BIT).

⁵⁹ « Cadre directif de la SADC pour la migration de la main d'œuvre ».

⁶⁰ <https://www.sadc.int/news-events/news/public-security-sub-committee-pssc-inter-state-defence-and-security-committee-isdsc-convene-botswana/>

⁶¹ SADC, « Consultancy to Engage Individual Consultant to Develop the SADC Regional Migration Policy Framework and Action Plan ». Disponible à l'adresse : https://www.sadc.int/files/8915/9248/3542/RFP_Development_of_Regional_migration_policy_framework_and_action_plan_Final.pdf

pour se concentrer principalement sur l'établissement d'un système d'information sur la migration de la main-d'œuvre (LMIS) et l'aide aux pays pour intégrer le module de migration de la main-d'œuvre de la SADC dans les enquêtes sur la main-d'œuvre, qui a été adopté lors d'un atelier SADC-OIT en décembre 2014.

Les innovations proposées dans le nouveau LMAP comprennent un nouveau comité technique sur la migration de la main-d'œuvre chargé de superviser la mise en œuvre du LMAP et de rendre opérationnel le système d'information sur le marché du travail (LMIS) de la SADC dans le cadre du programme connexe de la SADC sur le travail décent. En ce qui concerne plus particulièrement les informations et les données sur la migration de la main-d'œuvre, le LMAP propose la production et la diffusion de produits de connaissance sur la main-d'œuvre, notamment des rapports statistiques et des documents de recherche (objectif 2, résultat 2.3) :

- La réalisation d'enquêtes régulières sur la population active avec un module sur la migration de la main-d'œuvre au moins tous les deux ans ;
- la production et la diffusion de rapports statistiques sur la migration de la main-d'œuvre dans la région ; et
- Entreprendre des études de cas qui présentent les meilleures pratiques en matière de migration de main-d'œuvre.

La lenteur de la mise en œuvre des précédents PALM se reflète dans la rareté des données sur les migrations de main-d'œuvre disponibles auprès de la SADC. Le nouveau LMAP reproduit de manière non critique et problématique les données sur la migration régionale de l'UNDESA, affirmant qu'il y a près de 8 millions de migrants dans la SADC en 2019 et que le nombre de migrants en Afrique du Sud est passé de 2 à 4 millions entre 2010 et 2019.⁶²

Le groupe des statistiques de la SADC au sein du secrétariat compile les données des États membres dans un annuaire statistique annuel de la SADC. Les annuaires pour les années 2011 à 2014 sont disponibles en ligne sous forme de feuilles de calcul Excel, mais aucun annuaire n'est disponible en ligne pour les années 2015 à 2019.⁶³ Le tableau 1.2 de l'annuaire contient des données sur les entrées et sorties annuelles de transferts de fonds pour 2008-2014 sous la forme de flux totaux et de % du PIB pour chaque pays. La source des données pour les deux tableaux est la Banque mondiale.⁶⁴ Le tableau 8.2.1 fournit des données par pays sur le nombre total de touristes/visiteurs non-résidents pour la période 1995-2014, obtenues auprès de l'Organisation mondiale du tourisme et des bureaux nationaux de statistiques. Les données relatives à l'objet de la saisie ne sont pas incluses. La SADC publie également une publication annuelle intitulée « SADC Selected indicators

⁶² SADC, *Draft SADC Labour Migration Action Plan (2020-2025)*, p. 7.

⁶³ <https://www.sadc.int/information-services/sadc-statistics#Yearbook>

⁶⁴ http://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1288990760745/RemittanceData_Inflows_Apr2015.xls

available for the period 2012 to 2018 ». Aucun des 35 tableaux du rapport 2018 ne contient d'informations pertinentes sur la migration en général ou la migration de travail en particulier.

3.3.2 COMESA

Dans le COMESA, le développement et la gestion des statistiques sont guidés par l'article 140 du traité qui engage les États membres à coopérer pour créer un environnement favorable à la circulation régulière de données statistiques actualisées, fiables, harmonisées et comparables sur les différents secteurs de l'activité économique, nécessaires à la mise en œuvre efficace des objectifs du marché commun.⁶⁵ Les États membres s'engagent à :

- fournir régulièrement et en temps utile des données statistiques fiables, harmonisées et comparables, grâce à l'harmonisation et à l'adoption de méthodologies, de concepts et de définitions communs à utiliser pour la collecte et la compilation de statistiques ;
- harmoniser et adopter une classification statistique commune à utiliser dans l'élaboration de leurs statistiques ;
- encourager la coopération entre leurs systèmes statistiques nationaux dans l'échange de données statistiques couvrant divers secteurs de leurs activités économiques tels que le commerce extérieur, l'agriculture, l'industrie, l'énergie, les ressources naturelles, les transports, les communications, le tourisme, la population, la main-d'œuvre, la monnaie et les banques, la balance des paiements, la dette extérieure, les finances publiques, les prix, les parités de pouvoir d'achat et les investissements de la comptabilité nationale ;
- promouvoir l'échange de compétences et de personnel et renforcer la coopération en matière de formation statistique en utilisant les établissements de formation existants ;
- coopérer dans le domaine du traitement des données ; et
- adopter une stratégie de marché commun pour la mise en œuvre du plan d'action d'Addis-Abeba pour le développement de la statistique en Afrique.

Le Plan stratégique à moyen terme (MTSP) du COMESA pour 2016-2020 comprend "un engagement actif avec les partenaires stratégiques nationaux, régionaux et internationaux pour tirer parti des avantages de l'interdépendance et de la prise de décision participative au profit des États membres, du secteur privé, des universités et des autres parties prenantes. Cela comprend la collaboration pour tirer parti de l'assistance technique, de la

⁶⁵ COMESA, *Treaty Establishing the Common Market for Eastern and Southern Africa* (Revised Version 2009). Disponible à l'adresse : https://www.comesa.int/wp-content/uploads/2019/02/comesa-treaty-revised-20092012_with-zaire_final.pdf

formation et du partage d'informations concernant les enseignements tirés et les meilleures pratiques ». ⁶⁶ La stratégie statistique régionale 2017-2020 a été élaborée pour soutenir les priorités du MSTP par les unités statistiques et de planification stratégique du COMESA et a été examinée par le comité du COMESA sur les questions statistiques. ⁶⁷ La stratégie statistique a trois objectifs globaux :

- S'assurer que les statistiques de la région sont produites en utilisant des cadres harmonisés et/ou des normes internationales afin de garantir la comparabilité ;
- Améliorer la qualité, la disponibilité et l'exhaustivité des statistiques dans la région.
- Assurer une large diffusion des résultats statistiques à l'usage des décideurs politiques et des États membres du COMESA dans le cadre de l'examen et du suivi du marché commun.

Le COMSTAT Data Hub dispose d'importants ensembles de données sur le commerce extérieur, l'infrastructure, l'économie, l'agriculture et le petit commerce transfrontalier, mais pas sur la migration. ⁶⁸ Cependant, le tableau de bord du COMSTAT Data Hub contient une section démographique avec des informations et une visualisation des données sur (a) la population et le nombre de réfugiés ; (b) le nombre de réfugiés et de migrants dans le COMESA ; (c) la population de réfugiés par pays d'origine et (d) la population de réfugiés demandeurs d'asile. ⁶⁹ Le tableau de bord utilise les données de l'UNDESA et du HCR pour construire des graphiques innovants pour chaque pays sur la proportion du nombre total de migrants de migrants qui sont des réfugiés et des demandeurs d'asile pour la période 1990-2017.

Les autres travaux du COMESA sur la migration proviennent d'un projet antérieur dans le cadre de l'initiative MIEUX de l'UE, financé par l'UE et mis en œuvre par le Centre international pour le développement des politiques migratoires (ICMPD) entre 2013 et 2016 : le mécanisme d'échange de données sur la migration du COMESA. ⁷⁰ L'objectif de cette action était d'aider le COMESA à améliorer ses systèmes d'information et de collecte de données, notamment en investissant dans le renforcement des capacités des points

⁶⁶ COMESA, *Medium Term Strategic Plan 2016-2020: In Pursuit of Regional Economic Transformation and Integration*. Disponible à l'adresse : [file:///C:/Users/Jonathan%20Scott/Downloads/COMESA-MTSP-2016-2020%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Jonathan%20Scott/Downloads/COMESA-MTSP-2016-2020%20(1).pdf)

⁶⁷ COMESA, *Regional Statistics Development Strategy to Support Its Medium Term Strategic Plan (MTSP) 2016-202 and Regional Integration Agenda from 2018-2020*. Disponible à l'adresse : https://www.comesa.int/wp-content/uploads/2019/04/COMESA-Gazette-Volume-21-Final_upload_web.pdf

⁶⁸ COMESA Data Hub disponible à l'adresse : <https://comstat.comesa.int/>

⁶⁹ COMESA Data Hub tableau de bord disponible à l'adresse : <https://comstat.comesa.int/apps/gallery>

⁷⁰ Pour plus de détails, consulter <https://www.mieux-initiative.eu/en/actions/126-comesa-data-management-migration-legislation-irregular-migration-trafficking-in-human-beings>; <https://www.mieux-initiative.eu/files/ICMPD%20MIEUX%20 Factsheet%20East%20Africa WEB EN.pdf>; et <https://www.icmpd.org/news-centre/news-detail/project-news-mieux-organises-migration-data-harmonisation-meeting-for-comesa/>

focaux nationaux pour les migrations et en soutenant le COMESA lors des réunions ministérielles et des chefs d'État ou de gouvernement chargés de l'immigration, en contribuant aux discussions grâce à l'expertise et aux bonnes pratiques de l'UE en matière de collecte et de gestion des données sur les migrations. Les activités prévues comprennent (a) la cartographie des systèmes de collecte de données et de partage d'informations au sein du COMESA par le biais d'une enquête sur les métadonnées relatives aux migrations ; (b) la présentation des résultats de l'enquête sur les métadonnées relatives aux migrations aux chefs de l'immigration du COMESA ; (c) la rédaction d'une proposition d'harmonisation des données et (d) un atelier visant à établir un mécanisme officiel d'échange de données pour la région du COMESA sur la base de définitions harmonisées. Les détails de ce projet sont peu nombreux. Le questionnaire d'enquête en ligne sur les métadonnées relatives aux migrations est toujours accessible (en juillet 2020), mais le rapport qui a apparemment été présenté aux chefs de l'immigration ne l'est pas.⁷¹ Le COMESA a également publié une série de sept volumes sur les questions clés de l'intégration régionale.⁷² Un seul des chapitres constitutifs traite des questions de migration et sa principale préoccupation est l'avancement de la mise en œuvre du protocole de libre circulation du COMESA.⁷³

3.3.3 Commission de l'océan Indien (COI)

En 2017, l'OIM s'est associée à la Commission de l'Océan Indien (COI) pour lancer la Stratégie régionale pour la migration et la santé 2016-2018 : Priorités parmi les îles du sud-ouest de l'océan Indien.⁷⁴ Cette stratégie se justifiait notamment par le manque de données fiables et comparables sur la santé des migrants et des communautés touchées par la migration, et par l'absence ou le manque de cohérence des politiques nationales en matière de migration avec les engagements internationaux en matière de santé. La stratégie s'inscrit dans le cadre du partenariat 2014-2017 de l'OIM sur la santé et la mobilité en Afrique orientale et australe (PHAMESA), financé par l'ASDI.⁷⁵ Aucune autre information n'a été trouvée sur les détails et la mise en œuvre de la stratégie, peut-être parce qu'elle a été établie au cours de la dernière année du PHAMESA.

Le 33^e Conseil des ministres du CIO a adopté un plan de développement stratégique pour 2018-2021 en septembre 2018. Le plan comporte quatre axes stratégiques, cinq domaines d'intervention et 17 champs d'action.⁷⁶ Le premier domaine d'intervention (D1) concerne la santé publique, la liberté de circulation, le développement du tourisme, l'éducation, la

⁷¹ <https://www.surveymonkey.com/r/residentpopulationEN>

⁷² <https://www.comesa.int/key-issues-in-regional-integration/>

⁷³ K. Madzivanyika, "The Movement of Persons in COMESA: Regulatory Convergence, Differences and Regional Contrasts" In COMESA, *Key Issues in Regional Integration Vol 5* (Lusaka: nd), pp. 25-42.

⁷⁴ <https://www.iom.int/news/regional-migration-and-health-strategy-southwestern-islands-indian-ocean-launched>

⁷⁵ <https://southafrica.iom.int/programmes/partnership-on-health-and-mobility-in-east-and-southern-africa-phamesa>

⁷⁶ <https://www.commissionoceanindien.org/axes-strategiques/>

société civile, la promotion des femmes et la protection de l'enfance.⁷⁷ Les domaines d'action de D1 comprennent la santé publique, les migrations, le tourisme, le genre, la promotion des femmes et la protection de l'enfance, la société civile, les médias et l'éducation. L'identification de la migration comme un domaine d'action distinct signifie qu'il s'agit d'une nouvelle priorité importante pour le CIO. En août 2019, cette priorité a fait l'objet d'une action lors d'une réunion de deux jours aux Seychelles afin d'établir un dialogue sur les migrations dans la région. Parmi les thèmes abordés, citons la mobilité professionnelle et le développement humain, la gouvernance des migrations, les données sur les migrations, les migrations, la santé et le commerce, le tourisme et la libre circulation des personnes et des biens.⁷⁸ Le principal résultat est la mise en place d'un nouveau processus consultatif régional en partenariat avec l'OIM (voir ci-dessous).

Processus consultatifs régionaux (PCR)

3.4.1 Dialogue sur les migrations pour l'Afrique australe (MIDSA), il est le plus ancien des trois processus consultatifs régionaux (PCR) en Afrique australe.⁷⁹ Il a été fondé en 2001 par l'OIM et le Southern African Migration Project (SAMP) et compte la participation de tous les pays de la SADC. Au fil des ans, le processus MIDSA a connu un certain nombre de forums et de réunions ministérielles concernant la gouvernance de la migration de la main-d'œuvre, notamment la réunion ministérielle de Maputo en 2013, qui a porté sur le thème de l'amélioration de la migration de la main-d'œuvre dans la région de la SADC, et la réunion ministérielle d'Eswatini en 2017, qui a porté sur la question de la migration mixte en Afrique australe : Lier la protection, l'immigration, la gestion des frontières et la migration de la main-d'œuvre. Au cours de la première décennie du MIDSA, le SAMP a mobilisé des fonds pour lancer une série de recherches politiques qui a publié trois rapports majeurs commandés par les États membres.⁸⁰ Cependant, cette série a été interrompue par manque de fonds.

L'OIM a organisé un événement parallèle sur les données relatives à la migration lors des réunions du MIDSA de 2019, auquel ont participé des représentants de haut niveau des

⁷⁷ <https://www.commissionoceanindien.org/axes-strategiques/nos-domaines-dintervention/>

⁷⁸ IOC, *Annual Report 2019*, p. 19. Disponible à l'adresse : https://www.commissionoceanindien.org/wp-content/uploads/2020/01/COI_RA2019.pdf; et <https://ropretoria.iom.int/news/iom-countries-indian-ocean-commission-discuss-dialogue-mechanism-migration>

⁷⁹ <https://www.iom.int/migration-dialogue-southern-africa-midsa>; <https://ropretoria.iom.int/regional-cooperation>; J. Crush et D. Tevera, « The Migration Dialogue for Southern Africa (MIDSA): The First Ten Years » Présentation à la réunion ministérielle du MIDSA, Windhoek (Namibia), 2010.

⁸⁰ J. Klaaren and B. Rutinwa, *Toward the Harmonization of Immigration and Refugee Law in SADC* MIDSA Report No. 1, 2004; V. Williams and T. Tsang, *The Prospects for Migration Data Harmonization in the SADC*, MIDSA Report No. 2: 2007; B. Roberts, *A Migration Audit of Poverty Reduction Strategies in Southern Africa* MIDSA Report No. 3, 2007. Disponible à l'adresse : <https://samponline.org/midsa-series/>

Bureaux nationaux de statistique des États membres de la SADC.⁸¹ Cinq priorités clés pour le travail sur les données migratoires dans la région ont été convenues par les OSN :

1. *Coordination et harmonisation nationales* : A need exists to ensure that the coordination and management of migration data at the national level is achieved through an inter-agency coordination group composed of national data suppliers, users and national research and training institutions. Le groupe de coordination devrait :

- se réunir régulièrement et s'appuyer sur les cadres de consultation intergouvernementaux existants, tels que le groupe de travail sur le profil migratoire ou d'autres comités de coordination nationaux ;
- faciliter et réglementer la diffusion des données sur la migration au sein et au-delà du niveau national ;
- assurer l'anonymisation des données migratoires dont la diffusion a été décidée, conformément aux réglementations et exigences nationales, et garantir le respect de la confidentialité des données.

2. *Coordination régionale et renforcement des capacités* : Il est nécessaire que les gouvernements soutiennent et facilitent la mise en place d'un groupe de travail technique régional chargé d'harmoniser les indicateurs et les définitions des migrations entre les pays, ainsi que de faciliter et de réglementer les aspects liés à la gestion et à la diffusion des données sur les migrations au-delà du niveau national :

- Le groupe de travail technique devrait être représenté par des points focaux choisis parmi les ministres de l'intérieur, les offices statistiques nationaux et les institutions nationales de recherche/formation ;
- Les activités de renforcement des capacités de formation des formateurs devraient être développées au niveau du groupe de travail technique régional, pour être ensuite répercutées au niveau national afin de renforcer les capacités de tous les acteurs nationaux concernés en matière de collecte et d'analyse de données migratoires harmonisées.

3. *Amélioration de la collecte de données sur les migrations* : Le potentiel de la prochaine série de recensements de la population devrait être capitalisé, en veillant à inclure le maximum de questions relatives aux migrations. La réalisation d'enquêtes standardisées et comparables sur les migrations dans tous les pays d'Afrique australe devrait être explorée.

4. *Renforcement de la gestion des données administratives* : Il est nécessaire de maximiser la coopération entre les bureaux nationaux de statistiques et les fournisseurs de données sur les migrations en ce qui concerne la collecte de données, l'archivage et la communication d'instruments statistiques standardisés, dans le but de rendre les

⁸¹ Matteo Busteo, "Strengthening Migration Data Management in Southern Africa: Key Outcomes of MIDSA Side Event of 24/06/2019" (PowerPoint).

statistiques officielles et convenues au niveau national, et d'éviter l'existence d'informations contradictoires.

- Cela pourrait être fait en facilitant la collaboration systématique du personnel des INS avec les fournisseurs de données concernés, en particulier au niveau gouvernemental.
- La mise à disposition systématique de points de contact des INS dans les institutions concernées permettrait de faciliter la collecte, l'analyse et la coordination des données administratives dispersées dans les différentes institutions.

5. *Amélioration des données sur les groupes de migrants sous-déclarés* : Les gouvernements doivent encourager et aider les acteurs concernés à fournir des informations sur les groupes sous-déclarés tels que les émigrants, ainsi que les migrants sans papiers et vulnérables (y compris les enfants migrants non accompagnés et les victimes de la traite) qui seraient utiles à des fins statistiques et de programmation.

3.4.2 Le dialogue sur les migrations du Marché commun des États membres d'Afrique orientale et australe (MIDCOM) a été lancé en.⁸² Son principal objectif est de fournir une plate-forme pour un dialogue informel et non contraignant sur les questions et les opportunités liées à la gestion des migrations, améliorant ainsi la capacité des gouvernements à mieux gérer les migrations, la création de réseaux par le biais de réunions régulières, y compris des progrès substantiels vers des systèmes de collecte de données harmonisés et une politique et une législation d'immigration harmonisées.⁸³ La migration de la main-d'œuvre et la collecte de données sont deux domaines prioritaires. Le lancement de 2013 a fait un grand nombre de recommandations pertinentes au secrétariat du COMESA et aux États membres. Toutefois, la première réunion du MIDCOM n'a eu lieu qu'en juillet 2017 à Lusaka. À ce jour, trois réunions du MIDCOM ont eu lieu, mais aucun plan stratégique global relatif à la migration de la main-d'œuvre n'a encore été élaboré dans le sens des plans d'action du MIDSA.⁸⁴

3.4.3 Le dialogue sur les migrations pour les pays de la Commission de l'Océan Indien (DiMOI) est en cours de formalisation et un agenda et une stratégie définis restent à déterminer. La première réunion visant à établir le Dialogue sur les migrations pour les

⁸² « Rapport du lancement du processus consultatif régional du COMESA sur les migrations » Lusaka, 2013. Disponible à l'adresse : https://www.iom.int/sites/default/files/our_work/ICP/RCP/COMESA-RCP-Report-FINAL-English-Version.pdf

⁸³ <https://www.iom.int/migration-dialogue-common-market-eastern-and-southern-africa-member-states-midcom>

⁸⁴ <https://www.tralac.org/news/article/11966-un-migration-agency-supports-comesa-to-host-regional-consultative-process-for-member-states.html>

pays de la Commission de l'Océan Indien (DiMOI) s'est tenue aux Seychelles en août 2019.⁸⁵ Les thèmes liés aux questions de migration de la main-d'œuvre ont été abordés, notamment la mobilité professionnelle et le développement humain, les effets du changement climatique, les données sur les migrations, la migration et la santé, et la libre circulation des personnes.⁸⁶ Le consensus de Mahé qui en a résulté – y compris la recommandation pour la création de la DiMOI - devait être présenté au 34e Conseil des ministres du CIO en mars 2020.⁸⁷ Le Consensus de Mahé engagerait les quatre États membres à :

- Lancer un forum de consultation et d'échange régulier d'informations, d'expériences et de bonnes pratiques sur la migration et d'autres questions connexes d'intérêt et de préoccupations communes, telles que la facilitation de la mobilité humaine, la promotion d'une mobilité ciblée de la main-d'œuvre, la gestion intégrée des frontières et la lutte contre la criminalité transnationale, les effets du changement climatique et la dégradation de l'environnement ;
- Améliorer les connaissances et favoriser une meilleure compréhension et une plus grande cohérence des politiques par les parties prenantes du phénomène migratoire et de la dynamique migratoire dans la région de la COI, ainsi que la coordination des politiques dans ce domaine ;
- de parvenir à un consensus entre les États membres de la COI sur les migrations et les questions connexes ;
- Renforcer les capacités institutionnelles et techniques nationales et régionales pour une gestion efficace des migrations dans un esprit de collaboration et sur la base des connaissances ;
- Identifier les questions prioritaires d'intérêt commun pour les États membres de la COI en mettant l'accent sur la coopération technique, le renforcement des capacités, la collecte, la diffusion et le partage des informations relatives aux migrations.
- Renforcer le dialogue et la coopération sur les migrations et les questions connexes entre les États membres de la COI et, le cas échéant, d'autres États de la région et les communautés économiques régionales ;
- Promouvoir une migration sûre, ordonnée et régulière conformément à l'Agenda 2030 des Nations Unies, à l'Agenda 2063 de l'Union africaine et au Pacte mondial sur la migration (MCG).

⁸⁵ <https://ropretoria.iom.int/news/iom-countries-indian-ocean-commission-discuss-dialogue-mechanism-migration>

⁸⁶ <https://www.commissionoceanindien.org/dialogue-migration-indianoceanie/>

⁸⁷ « Conclusions et recommandations de la réunion consultative sur l'établissement d'un dialogue sur les migrations pour les pays de la Commission de l'océan Indien (DiMOI), Consensus de Mahé » Mahé (Seychelle)s, 26-28 août 2019

Profils migratoires

3.5.1 Profils nationaux en matière de migration : L'OIM a publié à ce jour 8 profils migratoires de pays en Afrique australe (par ordre de publication) : RDC, Madagascar, Maurice, Seychelles, Malawi, Namibie, Zimbabwe et Zambie. Bien que les premiers profils soient maintenant assez anciens, tous ces profils constituent une source utile d'informations sur les volumes et les tendances migratoires (y compris la migration de main-d'œuvre) ainsi que des indicateurs des sources de données disponibles dans les pays et des lacunes. Le tableau 16 présente un résumé des profils achevés.

Tableau 16: Profils de pays de l'OIM en Afrique australe

Pays	Intitulé	Année de publication	Lien
RDC	Migration en République Démocratique du Congo : Profil national 2009, 134pp	2010	https://publications.iom.int/books/migration-en-republique-democratique-du-congo-profil-national-2009
Madagascar	Migration à Madagascar: Profil national 2013, 150pp	2014	https://publications.iom.int/books/migration-madagascar-profil-national-2013
Maurice	La migration à l'île Maurice : Un profil de pays 2013, 144pp	2014	https://publications.iom.int/books/migration-mauritius-country-profile-2013
Malawi	Migration au Malawi : Un profil national de 2014	2015	https://publications.iom.int/books/migration-malawi-country-profile-2014
Namibie	Migration en Namibie : Un profil de pays 2015, 208pp	2016	https://publications.iom.int/books/migration-namibia-country-profile-2015
Seychelles	Migration aux Seychelles : Un profil de pays 2013, 120pp	2014	https://publications.iom.int/books/migration-seychelles-country-profile-2013
Zambie	La migration en Zambie : Un profil de pays 2019, 176pp	2019	https://publications.iom.int/books/migration-zambia-country-profile-2019
Zimbabwe	La migration au Zimbabwe : Un profil de pays 2010-2016, 148pp	2018	https://publications.iom.int/books/migration-zimbabwe-country-profile-2010-2016

3.5.2 Profil de gouvernance en matière de migration

Dans le cadre du cadre de gouvernance des migrations de l'OIM (MiGOF), des profils nationaux de gouvernance des migrations dans trois pays d'Afrique australe ont été

produits à ce jour : Lesotho, Maurice et Zambie. Ces profils sont des guides utiles pour les politiques nationales en matière de migration de main-d'œuvre et pourraient être étendus à toute la région (tableau 17).

Tableau 17: Profils de gouvernance des migrations

Maurice	2018	https://migrationdataportal.org/sites/default/files/2018-07/Migration%20Governance%20Snapshot-The%20Republic%20of%20Mauritius.pdf
Lesotho	2018	https://migrationdataportal.org/sites/default/files/2018-09/Migration%20Governance%20Snapshot-The%20Kingdom%20Republic%20of%20Lesotho.pdf
Zambie	2019	https://publications.iom.int/books/migration-governance-indicators-profile-2019-zambia

Gouvernements nationaux

Cette section du rapport est basée sur un audit des travaux d'enquête entrepris ou rassemblés par les agences statistiques nationales de chaque pays d'Afrique australe. Plutôt que de détailler chacun des 16 gouvernements à tour de rôle, pour éviter les répétitions, cette section présente les informations par type d'enquête.

Recensements de la population et des habitations

Le potentiel du cycle de recensement de la population et des habitations de 2010 pour l'analyse des migrations internationales offre potentiellement « une source complète d'informations comparables au niveau international car elles comprennent des questions pouvant générer des informations à faible niveau de résolution pertinentes pour le phénomène des migrations internationales, y compris des détails sur le pays de naissance, le pays de citoyenneté, le pays de résidence un an ou cinq ans avant le recensement, et l'année d'arrivée dans le pays ».⁸⁸ Le tableau 18 fournit une liste de tous les recensements récents (et prévus) du cycle de recensement de 2010 et 2020 en Afrique australe, par pays.

Tableau 18: Date des recensements de la population et des habitations en Afrique australe

Pays	Dernier recensement	Prochain recensement
Angola	2014	2024
Botswana	2011	2021 ⁸⁹

⁸⁸ S. Juan and R. Snow, “The Potential of the 2010 population and Housing Census Round for International Migration Analysis” Global Migration Data Analysis Centre (GMDAC), Berlin, 2016, p.3.

⁸⁹ Statistics Botswana, *2021 Population & Housing Census Cartographic Strategy*. Disponible à l'adresse :

Comores	2003	
RDC	1984	
Eswatini	2007, 2017 ⁹⁰	2027
Lesotho	2016	2026
Madagascar	1993	2017
Malawi	2018	2028
Mozambique	2017	2027
Namibie	2011	2021
Seychelles	2010	2020
Afrique du Sud	2011	2021
RU de Tanzanie	2012	2022
Zambie	2010	2020
Zimbabwe	2012	2022

Une analyse a permis d'identifier les types de questions sur les migrations posées dans les recensements à l'échelle mondiale et dans quels pays de la série de recensements de 2010.⁹¹ Le tableau 19 extrait et adapte ces informations pour l'Afrique australe. Outre les informations de base sur le lieu de naissance/pays d'origine et la nationalité des migrants dans le pays, le recensement comporte peu de questions supplémentaires spécifiques aux migrations. Dans certains cas (Botswana, Eswatini, Lesotho, Malawi, Maurice et Zimbabwe pour l'enquête intercensitaire de 2017), des questions sont posées sur les membres du ménage absents en dehors du pays. Un certain nombre de rapports de recensement contiennent de courtes sections sur les migrations internationales (par exemple, Botswana, Eswatini, Lesotho, Malawi, Tanzanie, Zambie, Zimbabwe), mais les rapports consacrés uniquement aux migrations sont moins nombreux (Maurice, Namibie, Afrique du Sud) (voir l'annexe C pour plus de détails). Il existe peu de preuves que les agences de statistiques extraient des sous-échantillons de migrants et créent des profils démographiques et socio-économiques. De même, comme le montre l'annexe C, il n'existe qu'un petit nombre d'études de recherche utilisant des données de recensement sur la migration, même si de nombreuses agences rendent leurs données ouvertes et accessibles.

Tableau 19: Questions relatives à la migration dans la série de recensements de 2010

Sujet de la question	Pays
Émigration des membres du ménage	Botswana, Eswatini, Lesotho, Malawi, Maurice, Zimbabwe (2017)
Raisons de l'émigration	Maurice
Pays/Lieu d'émigration	Malawi
Avoir vécu à l'étranger	Aucun

<http://www.statsbots.org.bw/sites/default/files/publications/2021%20Population%20%20Housing%20Census%20Cartographic%20Strategy.pdf>

⁹⁰ Seuls des résultats préliminaires du recensement de 2017 ont été publiés.

⁹¹ S. Juran and R. Snow, "The Potential of the 2010 Population and Housing Census Round for International Migration Analysis" GMDAC, Berlin, 2016.

Raisons de l'immigration	Maurice, Zambie
Pays/Lieu de naissance	Angola, Botswana, Eswatini, Lesotho, Malawi, Mozambique, Namibie, Afrique du Sud, Tanzanie, Zambie, Zimbabwe
Nationalité	Angola, Botswana, Eswatini, Lesotho, Malawi, Mozambique, Namibie, Seychelles, Tanzanie, Zambie, Zimbabwe
Pays/Lieu de naissance des parents	Aucun
Pays de résidence précédent	Aucun
Réception des envois de fonds	Malawi, Namibie
Durée de la visite	Aucun
Statut juridique de la résidence	Aucun
Pays de résidence à une date antérieure spécifiée	Aucun
Pays de résidence	Aucun
Raisons de la migration de retour	Aucun
Le statut de réfugié	Aucun
Objet de la visite	Aucun
Durée de la vie à l'étranger	Aucun
Année ou période de retour	Aucun
Immigration du père/de la mère	Aucun
Intention de vivre ici pendant au moins 12 mois	Maurice
Pays de résidence des parents	Aucun
Pays de résidence permanente	Aucun
Déplacement/réinstallation en raison de la guerre	Aucun
Émigration d'un ménage voisin	Aucun
Travailleur à l'étranger	Aucun

Source : Adapté de Juran et Snow (2016)

Si les recensements sont des sources potentiellement précieuses de données sur la migration de la main-d'œuvre, « les recensements sont parfois effectués peu fréquemment ou les données issues des recensements ne sont pas entièrement publiées, ou restent sous-analysées ». ⁹² Tous ces facteurs limitent l'utilisation du cycle de recensement 2010 pour l'analyse des migrations de main-d'œuvre en Afrique australe. Si certains pays n'auront pas de nouveau recensement pendant la durée de vie du SAMM, un certain nombre en auront un, et il serait souhaitable de persuader les agences de statistiques d'inclure un module sur les migrations.

Utiliser le cycle 2010 pour construire une image régionale précise de la migration de la main-d'œuvre à un moment donné en utilisant les données du recensement est difficile pour un certain nombre de raisons :

⁹² Ibid

- Le manque de normalisation dans la région de la manière dont les questions liées à la migration sont formulées et les données analysées et présentées. Cela pourrait être partiellement compensé par l'accès aux bases de données primaires et leur analyse, mais tous les pays les rendent facilement accessibles (annexe C).
- Sur le plan méthodologique, l'analyse comparative des données transversales provenant de différentes enquêtes exige qu'elles soient menées dans le même laps de temps.⁹³ En Afrique australe, les derniers recensements nationaux couvrent une période de huit ans allant de la Zambie (2010) au Malawi (2018). Seuls deux recensements ont été effectivement réalisés en 2010, trois autres en 2011 et deux en 2012. Au moins quatre recensements (Eswatini, Lesotho, Malawi et Mozambique) seront considérés comme faisant partie du cycle de 2020.
- Les données de recensement datent déjà de près d'une décennie pour de nombreux pays d'Afrique australe. Par conséquent, certains pays, ainsi que l'UNDESA, font des projections à partir de chiffres de recensement datés pour permettre des estimations actuelles (par exemple, les chiffres du nombre de migrants de 2019 de l'UNDESA ci-dessus). Il y a lieu de s'interroger sur la base et l'exactitude d'au moins certaines de ces projections, en particulier pour les recensements effectués il y a 8 à 10 ans.
- Il n'existe aucune donnée de recensement récente pour certains pays d'Afrique australe, en particulier les Comores⁹⁴ et la RDC, et les données de 2017 pour Madagascar n'ont pas encore été rendues publiques. Le dernier recensement national de la RDC a été effectué il y a plus de 35 ans.⁹⁵

Enquêtes sur la population active

Budlender (2013) note que « les estimations de la population active produites par les recensements sont généralement moins fiables que celles produites par l'enquête sur la population active ». Les enquêtes sur les forces de travail (EFT) représentent donc une source de données potentiellement utile sur la migration de main-d'œuvre. L'OIT a travaillé avec les gouvernements pour inclure un module sur les migrations de main-d'œuvre dans leur EFT. Si tous les pays incluaient un tel module, cela permettrait d'obtenir une quantité

⁹³ Les études longitudinales comparant les données des recensements pour différentes périodes comprennent Yamkela Majikijela et Gabrel Tati, « Structural Changes in the Participation in the Participation of African Migrants in the Labour Force of South Africa (2010-2011) » *Alternation 1* (2017) : 336-366 ; Susan Ziehl, "Comparing Migration Data from Post-Apartheid Censuses : A Challenge for Longitudinal Research" *South African Review of Sociology* 48(2017): 38-62; OECD/ILO, *How Immigrants Contribute to South Africa's Economy*. OECD Publishing, Paris, 2018.

⁹⁴ Les Comores semblent ne pas avoir participé au cycle de 2010. Toutefois, des projections démographiques annuelles sont disponibles pour la période 2010 à 2015 mais ne comprennent pas d'informations sur les migrations ; consulter le portail de données des Comores à l'adresse <https://comoros.opendataforafrica.org/eqobsvc/comoros-census>

⁹⁵ Le troisième recensement de Madagascar était initialement prévu pour 2003, mais il a été reporté à plusieurs reprises et finalement mis en œuvre en 2017. Selon une source, les résultats préliminaires ont été publiés en août 2019 ; consulter l'adresse <https://blogs.worldbank.org/nasikiliza/dear-people-madagascar-how-many-us-do-you-think-there-are>.

importante de données pertinentes sur les migrations de main-d'œuvre. Réalisé régulièrement, il permettrait de suivre l'évolution dans le temps.

Toutefois, à ce jour, seuls six pays ont mis en œuvre un module sur la migration de main-d'œuvre, soit dans le cadre de l'EFT, soit dans le cadre d'une autre enquête telle que l'enquête polyvalente. En outre, seuls dix pays de la région réalisent des EFT et les intervalles entre les enquêtes sont très variables (tableau 20). La Namibie et l'Afrique du Sud sont passées à une EFT trimestrielle, tandis que le Lesotho a réalisé sa dernière EFT en 2008. Par définition, l'EFT recueille des données sur la main-d'œuvre sur place et ne collecte pas de données sur les migrants travaillant à l'extérieur du pays. L'annexe D contient des informations sur les enquêtes sur les forces de travail, l'accessibilité des données et les résultats. L'Afrique du Sud n'a inclus un module sur la migration dans son enquête trimestrielle sur les forces de travail qu'à deux reprises (T3 2012 et T3 2017). Toutefois, cela permet de procéder à une analyse longitudinale de diverses questions relatives à la migration de main-d'œuvre, notamment les raisons de la migration, le niveau d'éducation, l'âge des migrants, la situation de l'emploi et la répartition géographique.⁹⁶

Tableau 20: Enquêtes sur les forces de travail menées en Afrique australe

Pays	Années	Le module sur la migration de main-d'œuvre dans la dernière enquête ?
Botswana	2016, 2019(T3), 2019(T4)	Non ¹
Eswatini	2010, 2014, 2016	Non
Lesotho	2008	Oui ²
Malawi	2013	Non ³
Maurice	2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018	Non
Namibie	2012, 2013, 2014, 2016, 2018	Oui (2018)
Afrique du Sud	2012, 2017	Oui (2017)
RU de Tanzanie	2014	Non ⁴
Zambie	2012, 2014, 2017, 2018	Oui (2018)
Zimbabwe	2011, 2014, 2019	Oui (2019)

Notes :

⁹⁶ Statistics South Africa, *Labour Market Outcomes of Migrant Populations in South Africa: 2012 and 2017* (Pretoria: StatsSA, 2019) ; Christine Fauvelle-Aymar, "Migration and Employment in South Africa : An Econometric Analysis of Domestic and International Migrants (QLFS (Q3) 2012)". Rapport MiWORC n° 6, ACMS, Université du Witwatersrand, Johannesburg, 2014.

¹ Botswana : il n'existe pas de module distinct sur la migration de main-d'œuvre, mais il y a un module sur les forces de travail.

² Lesotho : contient un module distinct sur la migration dans la section H du questionnaire.

³ Malawi : seules quelques informations générales ont été saisies, telles que le lieu de naissance, le mois et l'année de la migration vers le lieu actuel, et le pays ou le district de résidence précédent.

⁴ Tanzanie : Chapitre 3 section 3.2.5 mais très court et limité à la migration interne uniquement.

Politiques migratoires nationales

Un certain nombre de pays d'Afrique australe ont publié des plans et des stratégies de migration de la main-d'œuvre. Nous avons vérifié ces plans et politiques pour les sources de données qu'ils utilisent, leur évaluation de la qualité des données sur la migration de la main-d'œuvre et leurs déclarations sur les besoins en données. Leurs auto-évaluations sont reproduites dans cette section du rapport.

4.3.1 Eswatini⁹⁷

Sources de données citées : Recensement 2017 ; Enquêtes sur les forces de travail 2013/14 et 2016

Qualité des données auto-évaluées :

- Les données administratives sur les entrées, les sorties et le nombre de permis de travail sont limitées. Idéalement, elles devraient être régulièrement collectées et comparées aux données statistiques ;
- Mauvaise coordination de la collecte et de l'analyse des données pertinentes sur la migration de main-d'œuvre et le marché du travail pour la formulation, le suivi et l'évaluation des politiques en vue d'une prise de décision fondée sur des données probantes ;
- Les enquêtes sur la main-d'œuvre sont menées tous les trois ans ; il y a donc des intervalles qui empêchent l'analyse des tendances changeantes ;
- Absence de mécanismes d'accès et de partage des données sur la migration de la main-d'œuvre aux niveaux sous-régional (SADC), régional et mondial ;
- Il est essentiel de disposer d'informations complètes et actualisées sur les marchés du travail, les migrations, les compétences et l'emploi pour garantir une migration sûre et régulière menant à la croissance économique. Cela inclut la mise en place d'un SIMT ;
- Absence d'indicateurs et de données normalisés sur les migrations de main-d'œuvre dans les principales enquêtes nationales (recensement, EFT, EHIES) ;

⁹⁷ Royaume d'Eswatini, *Politique nationale de migration de la main-d'œuvre* (Mbabane, nd).

- Accès limité aux données existantes et à leur analyse ; absence de mécanismes de répartition des capacités d'analyse des données existantes entre les parties prenantes.

Besoins en données :

- Engagement à établir et à maintenir un système complet de gestion des données, y compris une efficacité accrue de l'enregistrement des travailleurs migrants au sein des migrants Eswatini et Emaswati allant à l'étranger et rentrant chez eux ;
- Harmoniser les données existantes au sein des différents ministères pour combler les lacunes, rationaliser les sources de données et extraire des informations ;
- Établir une coopération avec les États d'accueil pour les données sur la diaspora Emaswati et les travailleurs à l'étranger ;
- Développer un inventaire des travailleurs migrants qui sont à l'étranger ;
- Donner la priorité à la production d'informations et de données sur la migration de la main-d'œuvre par le biais d'une coopération multisectorielle et en incluant des indicateurs clés relatifs à la main-d'œuvre et à la migration dans les mécanismes de surveillance nationaux.

4.3.2 Lesotho⁹⁸

Sources de données citées : Recensement 2016 ; données sur les permis de travail (2009-2015) du ministère du Travail et de l'Emploi par région d'origine et par secteur

Qualité des données auto-évaluées :

- Dispose d'un système fonctionnel de collecte et de coordination des données sur la migration de main-d'œuvre que les décideurs politiques et autres parties prenantes utilisent régulièrement ;
- Dispose d'un cadre de gestion des données sur la migration.

Besoins en données :

- Collecter des données sur les flux de travailleurs migrants entrants en établissant une cartographie des compétences et des qualifications afin d'assurer une meilleure adéquation entre les emplois et les besoins ;
- Effectuer une cartographie des communautés de la diaspora et développer une base de données connexe ;
- Mettre en place une structure commune responsable du traitement et de l'analyse réguliers des données (administratives et statistiques) sur les migrations de main-d'œuvre, en vue de la prise de décisions et de l'évaluation des politiques ;

⁹⁸ Ministère du travail et de l'emploi, *politique nationale de migration de la main-d'œuvre pour le Lesotho* (Maseru, 2018).

- Mettre en place un système d'information fournissant des informations sur les salaires, les conditions d'emploi/contrats, les avantages, etc.

4.3.3 Le Malawi a entrepris une analyse de la situation pour l'élaboration d'une politique de migration de la main-d'œuvre.⁹⁹

4.3.4 Namibie¹⁰⁰

Sources de données citées : Recensement 2011, UN-DESA

Qualité des données auto-évaluées :

- À l'exception des données d'entrée et de sortie, les données d'immigration de nature administrative sont difficiles à obtenir. Il existe également un problème d'informations insuffisamment numérisées concernant la délivrance des permis de travail ;
- Il existe des informations inadéquates sur les compétences disponibles et les pénuries de compétences dans le pays.

Besoins en données :

- Les données relatives à la nationalité/pays d'origine du futur travailleur immigré doivent être obtenues, tandis que les données relatives à son sexe, l'âge, l'éducation et la profession doivent être saisis dans le cadre de l'enquête sur les forces de travail ;
- Les lacunes des données sur la migration de main-d'œuvre doivent être comblées par une amélioration de la collecte, de l'analyse et de la disponibilité des données.

4.3.5 Zimbabwe¹⁰¹

Sources de données citées : Enquête 2014 sur la main-d'œuvre et le travail des enfants (LFCLS)

Qualité des données auto-évaluées :

- La disponibilité en temps voulu dans le domaine public d'informations officielles et de statistiques ventilées par sexe sur la migration de main-d'œuvre est essentielle pour l'élaboration de politiques saines en la matière ;
- Le défi politique est le manque d'intégration des données sur la migration de la main-d'œuvre dans le système national d'information sur le marché du travail.

⁹⁹ Joseph Teye et Mary Satrana, "Situational Analysis for the Development of a Labour Migration Policy in Malawi" July 2020.

¹⁰⁰ République de Namibie, *Politique nationale de migration de la main-d'œuvre* (Windhoek, 2019).

¹⁰¹ *Politique nationale de migration de la main-d'œuvre pour le Zimbabwe* (Harare, nd).

Besoins en données :

- En collaboration avec ZIMSTAT, aligner tous les indicateurs de la migration de la main-d'œuvre sur les indicateurs standard existants adoptés aux niveaux de l'UA et de la SADC ;
- Développer un système d'information sur la migration de la main-d'œuvre qui aidera à recueillir des données fiables et précises sur les travailleurs migrants à l'étranger par sexe, profession, durée de séjour, salaires et conditions de travail ;
- Renforcer/capacité de l'unité de migration de l'Agence nationale des statistiques du Zimbabwe (ZIMSTAT) et capacité analytique au sein du MPSSLW ;
- Développer des mécanismes d'enregistrement systématisés par genre dans les ambassades sur les associations de diasporas ;
- Améliorer la collecte et la qualité des données sur les transferts de fonds afin de créer une base solide pour les futures options politiques en matière de transferts de fonds ;
- Coordonner avec les pays d'accueil de la main-d'œuvre la fourniture d'informations sur les rapatriés (migrants légaux et irréguliers) avant leur rapatriement ;
- Identifier les communautés de la diaspora et établir une base de données pour promouvoir le travail en réseau.

Données administratives

La Commission des données sur les migrations internationales pour la recherche et les politiques de développement a noté que "pratiquement tous les pays collectent déjà une multitude de données administratives sur les citoyens étrangers. Cependant, comme ces informations ne sont pas diffusées, aucun pays ne profite pleinement de ce réservoir de connaissances pour mieux comprendre les processus migratoires. La diffusion de données sur les visas, le contrôle des frontières, les permis de séjour et de travail, les registres consulaires, les demandeurs d'asile et les migrants clandestins appréhendés, en particulier, peut offrir de riches portraits des flux et des nombres de migrants, de manière très détaillée et à un coût supplémentaire minime. Bien que les difficultés à surmonter pour extraire des données statistiques de ces sources de données soient réelles, ces sources peuvent aider à produire des statistiques détaillées et actualisées sur les mouvements ».¹⁰²

Dans le cadre de la gestion des flux migratoires et de l'administration des politiques d'immigration, les gouvernements d'Afrique australe collectent diverses données administratives transactionnelles qui, si elles étaient traitées et mises à disposition de

¹⁰² Patricia Tomas, Lawrence Summers and Michael Clement, *Migrants Count Five Steps Toward Better Migration Data*. Rapport de la Commission sur les données relatives aux migrations internationales pour la recherche et les politiques de développement, Centre pour le développement mondial, Washington DC, 2009.

manière plus systématique, seraient d'une valeur considérable pour le SAMM dans un Observatoire régional des migrations. La collecte, le traitement et la diffusion de données administratives sur les migrations de main-d'œuvre exigent un degré élevé de coordination entre les bureaux nationaux de statistiques et les ministères concernés, tels que ceux des affaires intérieures, de l'immigration et du travail. Une analyse des sites web des agences statistiques nationales d'Afrique australe montre que seul un petit nombre d'entre elles traitent et publient actuellement de manière régulière et systématique des données statistiques relatives aux flux migratoires (tableau 21).

Le Botswana est un bon exemple de pays qui compile et publie régulièrement et systématiquement des données administratives annuelles sur les volumes de migrants, leurs origines, leur âge, leur sexe, leur mode de déplacement et leur but d'entrée.¹⁰³ Statistics Botswana publie également des statistiques trimestrielles sur les détenteurs de permis de travail dans le pays, y compris le pays d'origine, le type de permis, l'âge et le sexe du détenteur du permis, la formation, la profession et le secteur. Le Botswana est un exemple de meilleure pratique pour les autres pays de la région sur la façon de traiter et de présenter les données administratives sur la migration légale de la main-d'œuvre. Parmi les autres pays qui publient une sélection de données administratives figurent le Lesotho (une fois en 2015), Maurice et l'Afrique du Sud, mais aucun n'est comparable au Botswana. La plupart des ministères qui collectent des données administratives les conservent dans leurs propres bases de données (inaccessibles) ou les transmettent à leur agence de statistiques.

En Afrique du Sud, le ministère des affaires intérieures (DHA) inclut des données administratives sommaires dans ses rapports annuels ministériels, mais il y a peu de cohérence dans ce qui est rapporté d'une année à l'autre (tableau 22).¹⁰⁴ Le DHA transmet également des données administratives sur les arrivées et les départs internationaux qui constituent la base des rapports mensuels sur le tourisme et les migrations que Statistics South Africa publie depuis longtemps.¹⁰⁵ En janvier 2014, Stats SA a apporté des modifications à la publication des statistiques sur le tourisme et les migrations suite à la mise en œuvre du système de contrôle des mouvements amélioré (e-MCS) dans les ports d'entrée du pays. Le système e-MCS est opérationnel dans plus de 95% des ports d'entrée du pays. Toutefois, les rapports publiés ne concernent que les arrivées et les départs des touristes.

¹⁰³ <http://www.statsbots.org/bw/latest-publications>

¹⁰⁴ <http://www.dha.gov.za/index.php/about-us/annual-reports>

¹⁰⁵ Statistics South Africa, *PO3-51: Tourisme et migration* consultable à l'adresse suivante : http://www.statssa.gov.za/?page_id=1859

		Recueil de statistiques sur les voyages internationaux et le tourisme	2012-2018		Départs par pays de débarquement Total des arrivées par âge et par sexe Total des départs par âge et par sexe, - Arrivées et départs des résidents mauriciens par âge, sexe et pays d'embarquement et de débarquement
Afrique du Sud	Statistiques Afrique du Sud	PO3-51: Tourisme et migration	2010-2020	Mensuel	Nombre de résidents sud-africains et de voyageurs étrangers par sens de voyage Nombre de résidents sud-africains et de voyageurs étrangers par sens et mode de déplacement Nombre d'arrivées d'étrangers par région de résidence et par mode de transport Nombre d'arrivées d'étrangers par sexe, groupe d'âge et région de résidence
	Département des affaires intérieures	Rapports annuels	2010-2018	Annuelle	Nombre de permis de séjour permanents et temporaires, de permis de travail, d'expulsions

Tableau 22: Données administratives dans les rapports annuels du DHA sud-africain

	Déportations	Les "cibles" des expulsions	Permis de travail délivrés (T = temporaire)	Délivrance des permis de séjour permanent	Permis de projet de dispense pour le Zimbabwe
2018/19	24 266				
2017/18	15 033				
2016/17	23 044		2 007	5 271	
2015/16			5 764	2 754	
2014/15	54 169				
2013/14	131 907		19 035 (T)	211	
2012/13			14 471 (T)		
2011/12	75 366	70 000	2 896	73 499 (T+P)	203 364 délivrés
2010/11	55 825	225 000	132 577 (T)	239 922 (T+P)	275.762 demandes
2009/10	1 060		5 926	4 083	

Dans le passé, le DHA a fourni des données plus détaillées et continues sur les expulsions sur demande à des fins spécifiques. Par exemple, le département a partagé des données sur les pays d'origine pour une présentation lors d'un colloque du DHA en 2015 (tableau 23).¹⁰⁶

Tableau 23: Déportations de l'Afrique du Sud vers d'autres pays de la SADC, 2008-2013

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Total
Angola	79	57	38	24	100	25	323
Botswana	24	19	15	15	5	14	92
RDC	246	291	144	84	218	50	1 033
Lesotho	12 606	14 988	16 688	30 748	26 961	21 339	126 330
Malawi	5 259	6 567	4 698	5 584	8 255	5 740	36 103
Mozambique	96 826	38 940	26 040	14 107	23 651	46 273	245 837
Namibie	32	61	39	28	34	33	227
Swaziland	3 086	6 597	2 016	2 072	2 262	3 089	19 122
RU de Tanzanie	613	611	553	676	1 307	657	4 417
Zambie	144	77	76	56	81	46	480
Zimbabwe	167 692	35 693	4 805	10 100	38 987	35 251	292 528
Total SADC	286 107	102 901	55 112	63 494	101 861	112 517	726 492
Total	288 836	105 960	56 793	65 383	103 259	113 554	733 965
% SADC	99,1	97,1	96,7	97,1	98,6	99,1	99,0

¹⁰⁶ Jonathan Crush, "Towards the Triple Win: Lower-Skilled Labour Migration to South Africa" Document pour le colloque sur un nouveau paradigme de politique migratoire internationale pour l'Afrique du Sud, ministère de l'intérieur, 20 juin - 1er juillet 2015.

Sans enquête plus approfondie, il n'est pas possible d'indiquer avec précision l'éventail des données administratives liées aux migrations qui sont collectées par les services gouvernementaux dans chaque pays d'Afrique australe et ce qu'ils mettraient à la disposition du SAMM. L'exemple du Botswana montre clairement que certaines de ces données existent et peuvent être mises à la disposition des agences statistiques nationales. L'Afrique du Sud semble ne mettre les données à disposition qu'occasionnellement. Statistics South Africa a publié deux rapports sur l'immigration en Afrique du Sud, basés sur les données générées par le ministère de l'intérieur sur les demandes et les renouvellements de permis temporaires et permanents, les types de permis délivrés, le pays d'origine et la répartition par âge et par sexe des bénéficiaires pour 2012 et 2015 respectivement.¹⁰⁷ L'Afrique du Sud délivre douze types de permis différents, dont trois types de permis de travail : permis pour compétences essentielles, permis de travail général et permis de travail pour entreprise. En 2015, 12 345 permis de travail ont été délivrés (dont 77 % à des hommes âgés de 15 à 64 ans).

Dans d'autres pays, les données administratives ne sont pas facilement accessibles. Un examen des données administratives sur la migration au Lesotho, par exemple, a été mené par l'Observatoire ACP des migrations en 2013 avec le soutien du ministère de l'Intérieur et a conclu que les données de base sur la migration sont « largement indisponibles (par exemple, les flux migratoires - en particulier les flux transfrontaliers entrants et sortants) ».¹⁰⁸ La mauvaise qualité des données a été attribuée à l'absence de normes et de réglementations communes en matière de collecte et de traitement des données entre les institutions et au sein de celles-ci. Les données d'immigration du pays étaient gérées manuellement sur support papier, ce qui a entraîné des problèmes, notamment le manque d'informations fiables sur les immigrants et les émigrants, l'insuffisance des données concernant les mouvements transfrontaliers (notamment en raison de la porosité des frontières) et la bureaucratie. Le rapport a recommandé l'élaboration d'un plan national de gestion des données, en plus des protocoles et normes institutionnels, y compris des formats de données, des structures et des méthodes de stockage communs pour les données partagées afin de permettre un partage et un échange de données rentables. Il suggère également de planifier, de concevoir et de mettre en œuvre un système intégré de gestion des données de migration qui permettrait un partage efficace des informations entre les ministères et les autres parties prenantes. Une stratégie clé proposée dans la politique nationale de migration de la main-d'œuvre du Lesotho de 2019 consiste à investir dans un système d'information sur le marché du travail utilisant un modèle standardisé pour l'immigration et l'émigration et à mettre en œuvre à cette fin le système national d'identification et d'enregistrement envisagé. Collecte et échange de données sur le

¹⁰⁷Statistics South Africa, *Documented Immigrants in South Africa: 2013. Statistical Release PO351.4* (Pretoria: StatsSA, 2014); Statistics South Africa, *Documented Immigrants in South Africa: 2015. Statistical Release PO351.4* (Pretoria: StatsSA, 2017).

¹⁰⁸Mohlalefi Sefika, *Enhancing Migration Data Management in Lesotho: Assessment and Recommendations* (Brussels: ACP Migration Observatory/IOM, 2013).

marché du travail et la migration en utilisant des modèles et des protocoles standardisés.¹⁰⁹

Neuf des pays d'Afrique australe qui ont répondu à l'enquête sur les métadonnées de l'OIT pour 2015-2016 ont énuméré les données administratives qu'ils collectent et les personnes qui détiennent ces données.¹¹⁰ Le tableau 24 consolide ces informations en tant que ressource pour de nouvelles actions. Des détails sur les types d'informations sur les migrations contenues dans les données administratives énumérées (ainsi que dans les recensements et autres enquêtes) sont fournis dans les rapports énumérés dans la note de bas de page.

Tableau 24: Données administratives collectées par pays

Pays	Nombre de sources signalées	Type de données administratives	Organisme responsable
Comores	2	Arrivées de l'étranger aux frontières Registre des arrivées aux frontières	Direction du tourisme Direction de la sécurité territoriale
RDC	2	Délivrance des visas Registre d'identification nationale	Direction générale des migrations Ministère de l'économie nationale
Eswatini	1	Postes frontières de Ngwenya	Contrôle des frontières de l'immigration
Maurice	2	Système de contrôle des frontières PIO Documents relatifs au permis de travail	Bureau des passeports et de l'immigration Ministère du travail
Mozambique	2	Statistiques sur les frontières/admissions Sécurité sociale/Assistance sociale	Service des migrations Ministère du travail
Seychelles	1	Statistiques sur la migration et le tourisme	Bureau national des statistiques
Afrique du Sud	2	Statistiques sur le tourisme et la migration Immigrés en situation régulière	Statistiques Afrique du Sud Statistiques Afrique du Sud
Zimbabwe	2	Statistiques sur la migration internationale et le tourisme Base de données sur le recrutement des étrangers	Agence nationale des statistiques du Zimbabwe Ministère du travail

Source : ILOSTAT

¹⁰⁹https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/presentation/wcms_422407.pdf

¹¹⁰<https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/COMOROS.pdf>; <https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/DRC.pdf>; <https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/ESWATINI.pdf>; <https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/MAURITIUS.pdf>; <https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/MOZAMBIQUE.pdf>; <https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/SEYCHELLES.pdf>; <https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/SOUTH%20AFRICA.pdf>; <https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/TANZANIA.pdf>; <https://www.ilo.org/ilostat-files/SSM/SSM9/ZIMBABWE.pdf>

Normes de travail

L'article 19 du protocole de la SADC de 2014 sur l'emploi et le travail note que les États parties veilleront à ce que les droits fondamentaux soient accordés aux non-citoyens, en particulier les droits en matière de travail/emploi et de protection sociale. L'un des principaux objectifs du bilan était d'évaluer l'état de la ratification des normes internes pertinentes pour la gestion de la migration de la main-d'œuvre en Afrique australe. Il existe trois types de normes internationales du travail : (a) les normes énoncées dans les conventions et les pactes pertinents des Nations unies ; (b) les normes spécifiques de l'OIT sur la migration de main-d'œuvre ; et (c) les normes de l'OIT comportant des dispositions expresses sur les travailleurs migrants.

Conventions et protocoles des Nations unies

5.1.1 Convention internationale des Nations unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (ICRMW)¹¹¹

La Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies en décembre 1990 et est entrée en vigueur lorsqu'elle a atteint le nombre requis de ratifications (20) en 2003. La CIDTM rassemble une série de conventions relatives à la migration de main-d'œuvre en un seul instrument et est importante en ce sens qu'elle définit les droits des travailleurs migrants pendant le cycle complet de la migration, à savoir avant le départ, le transit, la période d'emploi à l'étranger et le retour dans le pays d'origine. Le CIAS étend également les droits fondamentaux en matière d'emploi aux travailleurs migrants en situation irrégulière, en particulier pendant leur période d'emploi. En décembre 2019, seuls 55 pays avaient ratifié le CIAS, mais ce sont tous principalement des pays d'origine. Aucun pays important de destination des migrants en Europe occidentale, en Amérique du Nord et dans les États du Golfe, ainsi que l'Australie, n'a ratifié cette convention. De nombreux États sont réticents à approuver cette convention pour des raisons qui ont été étudiées en détail.¹¹² En Afrique australe, seuls 5 États ont

¹¹¹https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-13&chapter=4

¹¹²Jonathan Crush, Vincent Williams and Peggy Nicholson, "Migrants' Rights After Apartheid: South African Responses to the ICRMW" In P. de Guchteneire, A. Pecoud and R. Cholewinski, eds., *Migration and Human Rights: The United Nations Convention on Migrant Workers' Rights* (Paris: UNESCO, 2009), pp. 247-277; Antoine Pécoud, "The Politics of the UN Convention on Migrant Workers' Rights" *Groningen Journal of International Law* 5(1) 2017; Sheetal Sheena Sookrajowa et Michael Bernard Claudius Joson, "An Analysis of the Challenges and Implications of the UN Migrant Workers Convention: The Case of Mauritius" *Migration and Development* 7(2) (2018): 262-281; Shaina Western, Sarah Lockhart and Jeannette Money, "Does Anyone Care About Migrant Rights? An Analysis of Why

signé la convention et seuls 4 l'ont ratifiée (Lesotho, Madagascar, Mozambique et Seychelles) (tableau 25).¹¹³ Aucun des principaux États d'accueil de migrants ne l'a signée ou ratifiée. Les États qui l'ont ratifiée ont tous récemment fourni des rapports de mise en œuvre au Comité des Nations unies sur les travailleurs migrants.¹¹⁴

Tableau 25: La Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille en Afrique australe

	Date de signature	Date de ratification	Rapports
Angola			
Botswana			
Comores	vendredi 22 septembre 2000		
RDC			
Eswatini			
Lesotho	vendredi 24 septembre 2004	vendredi 16 septembre 2005	lundi 14 décembre 2015
Madagascar	mercredi 24 septembre 2014	mercredi 13 mai 2015	mercredi 8 août 2018
Malawi			
Maurice			
Mozambique	jeudi 15 mars 2012	lundi 19 août 2013	vendredi 31 août 2018
Namibie			
Seychelles		jeudi 15 décembre 1994	mardi 15 septembre 2015
Afrique du Sud			
RU de Tanzanie			
Zambie			
Zimbabwe			

Countries Enter the Convention on the Rights of Migrant Workers and Their Families” *International Journal of Human Rights* 23(8): 262-281.

¹¹³Pour plus de détails, voir le Commissaire aux droits de l'homme des Nations unies, Comité sur les travailleurs migrants, à l'adresse suivante :

<https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CMW/Pages/CMWIndex.aspx>

¹¹⁴Voir le Rapport sur le Lesotho

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CMW%2fC%2fLSO%2f1&Lang=en; Rapport sur Madagascar consultable à l'adresse suivante

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CMW%2fC%2fMDG%2f1&Lang=en; Rapport sur le Mozambique consultable à l'adresse suivante

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CMW%2fC%2fMOZ%2f1&Lang=en; Rapport sur les Seychelles consultable à l'adresse suivante

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CMW%2fC%2fSYC%2f1&Lang=en

5.1.2 Le Pacte mondial des Nations unies pour des migrations sûres, ordonnées et régulières¹¹⁵

Cet instrument non contraignant a été approuvé par 164 nations lors de la [Conférence intergouvernementale pour l'adoption du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières](#) le 10 décembre 2018 au Maroc, et approuvé par l'[Assemblée générale des Nations unies](#) le 19 décembre 2018, 152 pays ayant voté en faveur de la résolution à approuver.¹¹⁶ Bien que le Pacte stipule qu'il repose sur diverses conventions des Nations unies ainsi que sur les conventions de l'OIT sur la promotion du travail décent et la migration de la main-d'œuvre, la CIMRW n'est pas mentionnée.¹¹⁷

Le MCG fournit un ensemble complet d'objectifs et d'engagements liés à une série d'aspects relatifs aux migrations internationales. Tout en reconnaissant le droit souverain des États membres des Nations unies de déterminer leur politique migratoire nationale et leur prérogative de régir les migrations dans leur juridiction, il appelle néanmoins à une responsabilité partagée et à une unité d'objectif pour relever les défis et saisir les opportunités liées aux migrations internationales. Si tous les objectifs et engagements contenus dans le MCG peuvent être pertinents pour la gestion de la migration de main-d'œuvre dans le COMESA, la COI et la SADC, les objectifs 5 et 6 présentent un intérêt particulier pour la migration de main-d'œuvre dans la région :

OBJECTIF 5 : Améliorer la disponibilité et la flexibilité des filières de migration régulière : engagement à adapter les options et les filières de migration régulière de manière à faciliter la mobilité de la main-d'œuvre et le travail décent en tenant compte des réalités démographiques et du marché du travail, à optimiser les possibilités d'éducation, à défendre le droit à la vie familiale et à répondre aux besoins des migrants en situation de vulnérabilité, en vue d'élargir et de diversifier la disponibilité des filières de migration sûre, ordonnée et régulière. Pour concrétiser cet engagement, les actions suivantes sont proposées :

- Élaborer des accords bilatéraux, régionaux et multilatéraux sur la mobilité de la main-d'œuvre, fondés sur les droits de l'homme et tenant compte de l'égalité entre les sexes, avec des conditions d'emploi standard spécifiques à chaque secteur, en coopération avec les parties prenantes concernées, en s'inspirant des normes, des lignes directrices et des principes de l'OIT, dans le respect des droits de l'homme et du droit du travail internationaux ;
- Faciliter la mobilité régionale et interrégionale de la main-d'œuvre par des accords de coopération internationale et bilatérale, tels que des régimes de libre circulation,

¹¹⁵ <https://migrationnetwork.un.org/sites/default/files/docs/gcm-n1845199.pdf>

¹¹⁶ <https://migrationdataportal.org/themes/gcm-development-process>

¹¹⁷ Antoine Pécoud, "Narrating an Ideal Migration World? An Analysis of the Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration" *Third World Quarterly* (2020) <https://doi.org/10.1080/01436597.2020.1768065>

la libéralisation des visas ou les visas multi-pays, et des cadres de coopération en matière de mobilité de la main-d'œuvre, conformément aux priorités nationales, aux besoins du marché local et à l'offre de compétences ;

- Examiner et réviser les options et les voies existantes pour la migration régulière, en vue d'optimiser l'adéquation des compétences sur les marchés du travail, de faire face aux réalités démographiques et aux défis et possibilités de développement, conformément aux demandes du marché du travail local et national et à l'offre de compétences, en consultation avec le secteur privé et les autres parties prenantes concernées ;
- Élaborer des programmes de mobilité de la main-d'œuvre flexibles, fondés sur les droits et tenant compte des spécificités des hommes et des femmes, à l'intention des migrants, conformément aux besoins du marché du travail local et national et à l'offre de compétences à tous les niveaux, y compris des programmes temporaires, saisonniers, circulaires et accélérés dans les zones de pénurie de main-d'œuvre, en offrant des options de visas et de permis flexibles, convertibles et non discriminatoires, comme pour le travail permanent et temporaire, les études à entrées multiples, les affaires, les visites, les investissements et l'entrepreneuriat ;
- Promouvoir une adéquation efficace des compétences dans l'économie nationale en associant les autorités locales et les autres parties prenantes concernées, notamment le secteur privé et les syndicats, à l'analyse du marché du travail local, à l'identification des lacunes en matière de compétences, à la définition des profils de compétences requis et à l'évaluation de l'efficacité des politiques de migration de la main-d'œuvre, afin de garantir une mobilité contractuelle de la main-d'œuvre adaptée au marché grâce à des parcours réguliers ;
- Favoriser des programmes efficaces et efficaces d'adéquation des compétences en réduisant les délais de traitement des visas et des permis pour les autorisations d'emploi standard, et en offrant un traitement accéléré et facilité des visas et des permis pour les employeurs ayant un historique de conformité ;
- Développer ou s'appuyer sur les pratiques nationales et régionales existantes en matière d'admission et de séjour d'une durée appropriée fondée sur des considérations humanitaires ou autres pour les migrants contraints de quitter leur pays d'origine en raison de catastrophes naturelles soudaines et d'autres situations précaires, par exemple en leur accordant des visas humanitaires, des parrainages privés, l'accès à l'éducation pour les enfants et des permis de travail temporaires, alors que l'adaptation dans leur pays d'origine ou le retour dans celui-ci n'est pas possible ;
- Coopérer pour identifier, développer et renforcer les solutions pour les migrants contraints de quitter leur pays d'origine en raison de catastrophes naturelles à développement lent, des effets néfastes du changement climatique et de la dégradation de l'environnement, tels que la désertification, la dégradation des sols, la sécheresse et l'élévation du niveau de la mer, notamment en concevant des options de réinstallation et de visa planifiées, dans les cas où l'adaptation dans leur pays d'origine ou le retour dans celui-ci n'est pas possible ;

- Faciliter l'accès aux procédures de regroupement familial pour les migrants à tous les niveaux de compétences par des mesures appropriées qui favorisent la réalisation du droit à la vie familiale et de l'intérêt supérieur de l'enfant, notamment en examinant et en révisant les exigences applicables, telles que celles relatives aux revenus, à la maîtrise de la langue, à la durée du séjour, au permis de travail et à l'accès à la sécurité et aux services sociaux ;
- élargir les possibilités de mobilité académique, notamment par des accords bilatéraux et multilatéraux qui facilitent les échanges universitaires, tels que des bourses d'études pour les étudiants et les professionnels de l'enseignement, des bourses de professeurs invités, des programmes de formation conjoints et des possibilités de recherche internationale, en coopération avec les établissements universitaires et d'autres parties prenantes concernées

OBJECTIF 6 : Faciliter un recrutement équitable et éthique et préserver les conditions qui garantissent un travail décent : engagement à revoir les mécanismes de recrutement existants pour garantir qu'ils sont équitables et éthiques, et à protéger tous les travailleurs migrants contre toutes les formes d'exploitation et d'abus afin de garantir un travail décent et de maximiser les contributions socio-économiques des migrants tant dans leur pays d'origine que dans leur pays de destination. Pour concrétiser cet engagement, les actions suivantes sont proposées :

- Promouvoir la signature, la ratification, l'adhésion et la mise en œuvre des instruments internationaux pertinents relatifs à la migration internationale de la main-d'œuvre, aux droits du travail, au travail décent et au travail forcé ;
- S'appuyer sur le travail des plateformes bilatérales, sous-régionales et régionales existantes qui ont surmonté les obstacles et identifié les meilleures pratiques en matière de mobilité de la main-d'œuvre, en facilitant le dialogue interrégional pour partager ces connaissances, et promouvoir le plein respect des droits de l'homme et du travail des travailleurs migrants à tous les niveaux de compétences, y compris les travailleurs domestiques migrants ;
- Améliorer la réglementation des agences de recrutement publiques et privées, afin de l'aligner sur les lignes directrices et les meilleures pratiques internationales, interdire aux recruteurs et aux employeurs de facturer ou de transférer les frais de recrutement ou les coûts connexes aux travailleurs migrants afin de prévenir la servitude pour dettes, l'exploitation et le travail forcé, notamment en établissant des mécanismes obligatoires et exécutoires pour une réglementation et un contrôle efficaces du secteur du recrutement ;
- Établir des partenariats avec toutes les parties prenantes concernées, y compris les employeurs, les organisations de travailleurs migrants et les syndicats, pour veiller à ce que les travailleurs migrants reçoivent des contrats écrits et soient informés des dispositions qu'ils contiennent, des réglementations relatives au recrutement et à l'emploi de la main-d'œuvre internationale dans le pays de destination, de leurs

droits et obligations, ainsi que de la manière d'accéder à des mécanismes efficaces de plainte et de recours, dans une langue qu'ils comprennent ;

- promulguer et appliquer des lois nationales qui sanctionnent les violations des droits de l'homme et du travail, en particulier dans les cas de travail forcé et de travail des enfants, et coopérer avec le secteur privé, y compris les employeurs, les recruteurs, les sous-traitants et les fournisseurs, afin de créer des partenariats qui favorisent les conditions d'un travail décent, préviennent les abus et l'exploitation, et veillent à ce que les rôles et responsabilités dans les processus de recrutement et d'emploi soient clairement définis, ce qui renforce la transparence de la chaîne d'approvisionnement ;
- Renforcer l'application de normes et de politiques équitables et éthiques en matière de recrutement et de travail décent en améliorant la capacité des inspecteurs du travail et des autres autorités à mieux surveiller les recruteurs, les employeurs et les prestataires de services dans tous les secteurs, en veillant à ce que les droits de l'homme et le droit du travail internationaux soient respectés afin de prévenir toute forme d'exploitation, d'esclavage, de servitude et de travail forcé, obligatoire ou des enfants ;
- développer et renforcer la migration de la main-d'œuvre et les processus de recrutement équitables et éthiques qui permettent aux migrants de changer d'employeur et de modifier les conditions ou la durée de leur séjour avec une charge administrative minimale, tout en favorisant de plus grandes possibilités de travail décent et le respect des droits de l'homme internationaux et du droit du travail ;
- Prendre des mesures qui interdisent la confiscation ou la rétention non consentie des contrats de travail et des documents de voyage ou d'identité des migrants, afin de prévenir les abus, toutes les formes d'exploitation, le travail forcé, obligatoire et des enfants, l'extorsion et d'autres situations de dépendance, et de permettre aux migrants d'exercer pleinement leurs droits humains ;
- Fournir aux travailleurs migrants engagés dans un travail rémunéré et contractuel les mêmes droits et protections du travail que ceux accordés à tous les travailleurs du secteur concerné, tels que le droit à des conditions de travail justes et favorables, à un salaire égal pour un travail de valeur égale, à la liberté de réunion et d'association pacifiques, et au meilleur état de santé physique et mentale possible, y compris par des mécanismes de protection salariale, le dialogue social et l'adhésion à des syndicats ;
- Veiller à ce que les migrants travaillant dans l'économie informelle aient un accès sûr à des mécanismes efficaces de signalement, de plainte et de recours en cas d'exploitation, d'abus ou de violation de leurs droits sur le lieu de travail, de manière à ne pas aggraver la vulnérabilité des migrants qui dénoncent ces incidents et à leur permettre de participer aux procédures judiciaires respectives, que ce soit dans le pays d'origine ou de destination ;
- Revoir les législations nationales du travail, les politiques et les programmes d'emploi pertinents pour s'assurer qu'ils tiennent compte des besoins et des contributions spécifiques des travailleuses migrantes, notamment dans le domaine

du travail domestique et des professions peu qualifiées, et adopter des mesures spécifiques pour prévenir, signaler, traiter et offrir des recours efficaces contre toutes les formes d'exploitation et d'abus, y compris la violence sexuelle et sexiste, afin de promouvoir des politiques de mobilité de la main-d'œuvre tenant compte de la dimension de genre ; et

- Élaborer et améliorer les politiques et programmes nationaux relatifs à la mobilité internationale de la main-d'œuvre, notamment en tenant compte des recommandations pertinentes des Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT pour un recrutement équitable, des Principes directeurs des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme et du Système international d'intégrité du recrutement (IRIS) de l'OIM.

Le MCG est l'aboutissement de plusieurs processus régionaux et mondiaux qui, sur une longue période, se sont efforcés d'aborder la coopération internationale dans le domaine de la migration, y compris la migration de main-d'œuvre. Lorsqu'il a été adopté par l'Assemblée générale des Nations unies, plusieurs pays ont voté contre ou se sont abstenus, mais il a été soutenu par tous les autres États membres des Nations unies, y compris les États membres du COMESA, de la COI et de la SADC. Les objectifs et les engagements du MCG sont fondamentalement ancrés dans les principaux instruments universels des droits de l'homme, les normes internationales du travail et une série d'autres conventions qui sont pertinentes pour les politiques et la législation régionales et nationales en matière de migration (y compris la migration de main-d'œuvre). Étant donné que le MCG met l'accent sur la responsabilité partagée et l'unité d'objectif, il constitue un point de départ important pour parvenir à une coopération entre les États dans la gestion de la migration de main-d'œuvre. La mise en œuvre des Pactes mondiaux nécessitera une volonté politique considérable et une approche de l'ensemble de la société.¹¹⁸ La responsabilité globale de la mise en œuvre incombe au nouveau réseau des Nations unies sur les migrations.¹¹⁹

Le réseau des Nations unies a récemment publié un plan de travail détaillé qui identifie les cinq domaines prioritaires suivants : (i) Promouvoir un discours, une politique et une planification des migrations fondés sur des faits et des données ; (ii) Protéger la sécurité et le bien-être des migrants, notamment en s'attaquant aux facteurs qui les poussent à émigrer et en atténuant les situations de vulnérabilité dans les migrations ; (iii) S'attaquer aux migrations clandestines, notamment en gérant les frontières et en luttant contre la criminalité transnationale ; (iv) Faciliter les migrations régulières, le travail décent et renforcer les effets positifs de la mobilité humaine sur le développement ; et (v) Améliorer

¹¹⁸J. Kevin Appleby, "Implementation of the Global Compact on Safe, Orderly, and Regular Migration: A Whole-of-Society Approach" *Journal of Migration and Human Security* (2020) At: <https://doi.org/10.1177/2331502420907377>

¹¹⁹https://migrationnetwork.un.org/sites/default/files/docs/un_network_on_migration_tor.pdf and <https://migrationnetwork.un.org/>

l'inclusion sociale et l'intégration des migrants.¹²⁰ En février 2020, les Nations unies ont publié un projet de mandat pour un réseau régional de migration des Nations unies pour l'Afrique orientale et australe, qui sera accueilli à Pretoria et à Nairobi.¹²¹

5.1.3 Normes spécifiques sur la migration de main-d'œuvre

Il existe deux normes spécifiques de l'OIT sur les migrations de travail :

CO 97 : la convention sur les migrations pour l'emploi (révisée), 1949

CO 143 : Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975

Le soutien à ces conventions en Afrique australe a été tiède (tableau 26). Cinq pays ont ratifié la CO97, et aucun depuis 2001. La CO143 n'a été ratifiée que par un seul pays. Seul Madagascar a ratifié les deux conventions (respectivement en 2001 et 2019).

Tableau 26: Ratification des normes spécifiques sur la migration de travail en Afrique australe

	Convention sur les migrations pour l'emploi (révisée) 1949 (N° 97)	Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) 1975 (N° 143)
Angola		
Botswana		
Comores		
RDC		
Eswatini		
Lesotho		
Madagascar	2001	2019
Malawi	1965	
Maurice	1969	
Mozambique		
Namibie		
Seychelles		
Afrique du Sud		
RU de Tanzanie	1964	
Zambie	1964	
Zimbabwe		

5.1.4 Normes comportant des dispositions expresses sur les travailleurs migrants

Un deuxième groupe de normes ayant un rapport direct avec le projet SAMM comprend

¹²⁰https://migrationnetwork.un.org/sites/default/files/documents/final_nw_workplan.pdf

¹²¹https://migrationnetwork.un.org/sites/default/files/docs/tors_esa_11_feb_2020.pdf

- CO19: Convention sur l'égalité de traitement (indemnisation des accidents), 1925
 CO29: Convention sur le travail forcé
 CO102: Convention sur la sécurité sociale (norme minimum), 1952
 CO118: Convention sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962
 CO121: Convention sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964
 CO157: Convention sur le maintien des droits en matière de sécurité sociale, 1982
 CO181: Convention sur les agences d'emploi privées, 1997
 CO189: Convention sur les travailleurs domestiques, 2011
 P29: Protocole à la Convention sur le travail forcé, 2014

La dernière colonne du tableau 27 indique le nombre total de conventions (C) et de protocoles (P) de l'OIT qui ont été ratifiés par les États d'Afrique australe. Bien que le nombre de ratifications de conventions varie d'un maximum de 48 (Zambie) à un minimum de 15 (Botswana), il est clair que tous les pays ont ratifié un nombre considérable de conventions et continuent à le faire. Toutefois, les ratifications des normes faisant expressément référence aux conventions relatives aux travailleurs migrants ont été peu nombreuses. Si tous les États ont désormais ratifié les conventions sur le CO 19 et le CO29, seuls 6 d'entre eux ont ratifié la convention P29 (deux seulement partiellement). Seules 9 ratifications sur 96 possibles (tous les États ayant ratifié toutes les conventions) ont eu lieu à ce jour. Seuls 5 pays (Madagascar, Namibie, Afrique du Sud, Zambie et Zimbabwe) ont ratifié une convention depuis 2000.

Tableau 27: Ratification des conventions de l'OIT

	CO19	CO29	CO102	CO118	CO121	CO157	CO181	CO189	P29	N° ratifié
Angola	1976	1976								35C
Botswana	1988	1997								15C
Comores	1978	1978								33C
RDC	1960	1960	1987*	1987*	1967					37C
Eswatini	1978	1978								33C
Lesotho	1966	1966							2019**	23C ; 1P
Madagascar	1962	1960		1962*			2019	2019	2019	47C ; 2P
Malawi	1965	1999							2014**	32C ; 1P
Maurice	1969	1969						2012		51C
Mozambique	?	2003							2018	18C ; 2P
Namibie	?	2000							2017	15C ; 1P
Seychelles	?	1978								37C
Afrique du Sud	1926	1997						2013		27C
RU de Tanzanie	1962	1962								37C
Zambie	1964	1964					2013			48C
Zimbabwe	1980	1998							2019	26C ; 1P

Source : <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003::NO:>

L'importance de cette liste de ratifications est que si la plupart des États membres du COMESA, de la COI et de la SADC ont ratifié les conventions fondamentales de l'OIT et de nombreuses autres conventions, très peu ont ratifié les conventions qui traitent spécifiquement de la migration de main-d'œuvre. Cela suggère qu'ils ont des raisons particulières, propres à chaque convention, de ne pas les ratifier.

Le résultat 2.1 du plan d'action de la SADC sur la migration de main-d'œuvre (2020-2025) note que "l'approche de la gestion de la migration de main-d'œuvre fondée sur les droits de l'homme exige des États membres qu'ils ratifient et mettent en œuvre les principales normes internationales du travail, ainsi que d'autres instruments internationaux sur la protection des travailleurs migrants", notamment les conventions CO97 et CO143. Les activités prévues pour atteindre ce résultat comprennent (a) l'élaboration de lois et de politiques modèles pour intégrer les principes et les droits contenus dans les ILS et d'autres traités pertinents dans les cadres politiques et la législation ; et (b) la promotion de la ratification et de la mise en œuvre des normes internationales du travail et d'autres traités relatifs à la migration de main-d'œuvre ; et (c) la production de rapports d'étape sur la ratification et la mise en œuvre des instruments relatifs à la migration de main-d'œuvre.

En mars 2018, les ministres de l'ELS (i) ont demandé aux États membres d'élaborer des plans d'action nationaux pour améliorer le respect des conventions n° 87, 98 et 144 de l'OIT et de présenter un compte rendu des progrès réalisés lors des réunions annuelles de l'ELS de la SADC ; (ii) ont demandé à l'OIT d'envisager d'aider les États membres à satisfaire aux exigences de la convention n° 87 ; (iii) ont demandé aux États membres de renforcer les structures tripartites dans le but spécifique de consultations concernant les normes internationales du travail au titre de la convention n° 144 et (iv) a exhorté les États membres qui n'ont pas encore ratifié la convention n° 151 à le faire et à prendre des mesures pour mettre en œuvre les dispositions de la convention et faire rapport sur les progrès accomplis lors de la prochaine réunion de l'ELS, conformément à la résolution de la réunion de l'ELS de 2012 tenue à Luanda (Angola).¹²²

5.1.5 Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre¹²³

Le cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre a été publié en 2006. Il définit 15 principes non contraignants et des lignes directrices pour leur mise en œuvre, afin d'œuvrer à la réalisation d'une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits. Le cadre s'appuie sur une série d'instruments internationaux et plus particulièrement sur la convention (n° 97) sur les migrations pour l'emploi (révisée), 1949, et la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, ainsi que sur les recommandations n° 86 et 151 qui les accompagnent. Les 15

¹²² <https://www.tralac.org/images/docs/12814/2018-sadc-els-draft-record.pdf>

¹²³ https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_178672/lang--en/index.htm

principes et lignes directrices couvrent les domaines suivants : Travail décent ; Moyens de coopération internationale en matière de migration de main-d'œuvre ; Base de connaissances mondiale ; Gestion efficace de la migration de main-d'œuvre ; Élargissement des possibilités de migration régulière de main-d'œuvre ; Dialogue social ; Consultations avec la société civile et les associations de migrants ; Protection des travailleurs migrants ; Applicabilité des normes internationales du travail et d'autres instruments internationaux aux travailleurs migrants ; L'application et le respect des lois et réglementations nationales visant à protéger les droits des travailleurs migrants ; la prévention des pratiques migratoires abusives et la protection contre celles-ci ; la promotion de processus de migration de la main-d'œuvre ordonnés et équitables ; l'octroi de licences et la supervision des services de recrutement et de placement des travailleurs migrants ; l'intégration et l'inclusion sociales ; et la migration et le développement.

Instruments relatifs à la migration de main-d'œuvre

5.2.1 Union africaine

Position commune de l'UA sur la migration et le développement

Adoptée en juin 2006, la position commune africaine sur la migration et le développement reconnaît que " ...la migration peut être un outil efficace pour le développement en améliorant la répartition des revenus, en promouvant le travail productif pour la croissance en Afrique, en renforçant l'autonomisation des femmes et l'égalité des sexes, en luttant contre le VIH/sida, le paludisme et la tuberculose parmi les populations migrantes et en améliorant le partenariat entre les pays développés et africains et les autres parties prenantes ". Réfléchissant à l'impact positif potentiel des migrations sur le développement, la position commune identifie onze questions prioritaires qui doivent être abordées. Plus précisément, en ce qui concerne les migrations de main-d'œuvre (point prioritaire 3.3), la position commune note que "les migrations de main-d'œuvre sont une réalité actuelle et historique en Afrique qui a une incidence directe et importante sur les économies et les sociétés des pays africains. La mise en place de politiques, de législations et de structures régulières, transparentes et globales en matière de migration de main-d'œuvre aux niveaux national et régional peut apporter des avantages considérables aux États d'origine et de destination. Pour les pays d'origine, par exemple, les envois de fonds, les transferts de compétences et de technologies peuvent contribuer à la réalisation des objectifs généraux de développement. Pour les pays de destination, la migration de main-d'œuvre peut satisfaire d'importants besoins du marché du travail. Les politiques et la législation en matière de migration de main-d'œuvre qui intègrent des normes de travail appropriées profitent également aux travailleurs migrants, aux membres de leur famille et peuvent avoir un impact positif sur la société en général".

Sous le point prioritaire 3.11 relatif aux initiatives régionales, la position commune note en outre que "Les efforts bilatéraux et multilatéraux visant à renforcer la coopération en

matière de migration de main-d'œuvre contribuent à assurer des mouvements systématisés et réguliers de travailleurs, à répondre aux besoins de l'offre et de la demande des marchés du travail nationaux et étrangers, à promouvoir les normes du travail et à réduire le recours aux mouvements illégaux et irréguliers. La nécessité pour toutes les parties de travailler ensemble pour le succès du nouvel accord contenu dans la position commune est également soulignée".

AU Migration Policy Framework for Africa and Plan of Action (2018-2030)

En novembre 2016, les États membres de l'UA ont convenu de réviser le cadre politique migratoire de l'UA pour l'Afrique a été adopté en 2006 et a ensuite publié la version révisée sous le nom de "Cadre politique migratoire révisé pour l'Afrique et plan d'action (2018-2030)" (MPFA).¹²⁴ Le MPFA est un document de référence non contraignant et n'impose aucune obligation aux États membres. L'objectif du cadre est de guider les États membres et les communautés économiques régionales (CER) dans la gestion des migrations, et prend en compte les priorités et les politiques de l'UA, l'Agenda 2063, les objectifs de développement durable (ODD) et les politiques et normes de gestion des migrations internationales. Le cadre et le plan d'action sont formulés comme un ensemble complet de lignes directrices et de principes politiques pour aider les États membres et les CER dans la formulation et la mise en œuvre de leurs propres politiques nationales et régionales en matière de migration. Plus précisément, en ce qui concerne la migration de la main-d'œuvre, le MPFA appelle à la mise en place de politiques, de législations et de structures régulières, transparentes, complètes et tenant compte des spécificités des hommes et des femmes en matière de migration de la main-d'œuvre aux niveaux national et régional. En 2015, comme indiqué ci-dessus, la Commission de l'UA a créé le Programme conjoint sur la migration de la main-d'œuvre (PMMA) dans le but de promouvoir la facilitation de la libre circulation des travailleurs comme moyen de faire progresser l'intégration et le développement régionaux. Les principaux domaines d'activité du JLMP comprennent la transférabilité des compétences et la reconnaissance mutuelle des qualifications, ainsi que le développement et la mise en œuvre de systèmes d'information sur le marché du travail.

Le MPFA appelle à la mise en place de systèmes responsables de recrutement et d'admission de la main-d'œuvre, ainsi qu'à la promotion d'accords bilatéraux standardisés en matière de travail afin de garantir la protection des travailleurs migrants et de faciliter les transferts de fonds. Le cadre préconise également l'intégration des migrants dans le marché du travail et le secteur de l'éducation et de la formation, ainsi que la fourniture d'une protection sociale et de prestations de sécurité sociale aux migrants pendant qu'ils travaillent à l'étranger, ainsi qu'à leur retour. Le MPFA avance également l'argument selon lequel la coopération régionale et l'harmonisation des politiques de migration de la main-d'œuvre peuvent favoriser la migration régulière de la main-d'œuvre pour répondre à l'offre

¹²⁴https://au.int/sites/default/files/newsevents/workingdocuments/32718-wd-english_revised_au_migration_policy_framework_for_africa.pdf

et à la demande des marchés du travail nationaux et étrangers, promouvoir l'application des normes du travail et réduire le recours à la migration clandestine. À cet égard, le cadre recommande l'harmonisation et la mise en œuvre renforcée des dispositions de l'UA et des CER en matière de libre circulation relatives à la résidence et à l'établissement, ainsi qu'une coopération accrue entre les États membres en ce qui concerne la facilitation de la libre circulation.

Communautés économiques régionales (CER)

5.3.1 SADC

*Protocole de la SADC sur la facilitation de la circulation des personnes*¹²⁵

Le protocole de la SADC sur la facilitation de la circulation des personnes a été adopté en 2005.¹²⁶ Ce protocole est axé sur la circulation des personnes dans la région en général, mais ses objectifs déclarés ont des implications importantes pour la migration et la mobilité des travailleurs, car il prévoit spécifiquement la circulation à des fins d'emploi. En ce qui concerne ses objectifs (qui sont à leur tour alignés sur les objectifs du traité instituant la SADC, 1992 et du traité instituant la Communauté économique africaine, 1991), le protocole vise à "développer des politiques visant à l'élimination progressive des obstacles à la circulation des personnes en général vers et dans les territoires des États parties". Plus précisément, le protocole promeut les objectifs suivants : (a) l'entrée, à des fins légales et sans visa, sur le territoire d'un autre État partie pour une période maximale de 90 jours par an pour des visites de bonne foi et conformément aux lois de l'État partie concerné ; (b) la résidence permanente et temporaire sur le territoire d'un autre État partie ; et (c) l'établissement de soi-même et le travail sur le territoire d'un autre État partie. Le protocole n'a été signé et ratifié que par quatre États (Afrique du Sud, Botswana, Eswatini et Mozambique) et n'est pas encore entré en vigueur en attendant le nombre de ratifications requis. Diverses études ont été réalisées sur les obstacles à la ratification par tous les pays.¹²⁷ En 2017, les États membres de la SADC ont lancé un processus de

¹²⁵ <https://www.sadc.int/documents-publications/show/800#:~:text=The%20SADC%20Protocol%20on%20Facilitation,people%20of%20the%20region%20generally>

¹²⁶ Vincent Williams Lizzie Carr, "The Draft Protocol on the Facilitation of Movement of Persons in SADC: Implications for State Parties" SAMP Migration Policy Brief No. 18, 2006.

¹²⁷ Belinda Dodson and Jonathan Crush, *Migration Governance and Migrant Rights in the Southern African Development Community (SADC): Attempts at Harmonization in a Disharmonious Region*, Research Paper 2015-3, Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social (UNRISD), Genève, 2015 ; Peter Mudungwe, "Promoting Free Movement of People in Southern Africa A Case for Ratification of the Protocol on the Facilitation of Movement of Persons in the SADC Region" African Diaspora Policy Centre Research Report, La Haye, 2015 ; Aurelia Segatti, "The Southern African Development Community : A Walk Away from the Free Movement of Persons?" In A Pécoud et al. (eds.), *Migration, Free Movement and Regional Integration* (Paris: UNESCO, 2017; Otilia Anna Maunganidze and Julian Formica, "Freedom of Movement in Southern Africa A SADC (Pipe)dream?" ISS Southern Africa Report, Pretoria, 2018.

consultation pour évaluer les réalisations et les défis concernant le statut de la libre circulation des personnes au sein de la CER. La première réunion consultative d'experts au Botswana a exhorté les États membres à signer, ratifier et mettre en œuvre le protocole. Les experts ont également recommandé d'utiliser une "approche progressive" pour mettre en œuvre les changements nécessaires à la délivrance d'un passeport africain.¹²⁸ Des discussions ont également eu lieu au sujet d'une UNIVISA de la SADC. COVID-19 pourrait donner une impulsion supplémentaire. Un Tweet du Secrétariat de la SADC du 26 juin 2020 a noté que "le Protocole de la SADC sur la facilitation de la circulation des personnes a été adopté en 2005, seuls 7 États membres l'ont ratifié. Il est urgent de le ratifier car COVID-19 souligne la nécessité de faciliter la circulation des personnes en temps normal et pendant les pandémies".¹²⁹

Grâce à la consultation de diverses parties prenantes, il est confirmé, selon le Tweet de la SADC, que les États membres suivants ont ratifié le protocole de la SADC sur la facilitation de la circulation des personnes : Afrique du Sud, Botswana, Eswatini, Lesotho, Mozambique, Namibie et Zambie.

*Protocole de la SADC sur l'emploi et le travail (2014)*¹³⁰

Le protocole de la SADC sur l'emploi et le travail a été adopté en 2014 et n'est pas encore entré en vigueur en attendant le nombre de ratifications requis. Tout en traitant les questions de travail et d'emploi de manière générale, le protocole ne fait pas de distinction entre l'emploi des nationaux et des travailleurs migrants, sauf dans la mesure où ses dispositions sont soumises aux politiques et à la législation nationales des États parties. Le Protocole définit les objectifs spécifiques suivants : (a) fixer des normes minimales en matière d'emploi et de travail, de sécurité sociale, de sécurité et de santé sur le lieu de travail et de questions connexes ; (b) fournir un cadre pour l'harmonisation des politiques et de la législation en matière d'emploi, de travail, de sécurité sociale, de sécurité et de santé sur le lieu de travail et renforcer la cohésion et les approches communes face aux défis du marché du travail ; (c) fournir un cadre pour la coopération régionale dans la collecte et la diffusion d'informations sur le marché du travail ; (d) promouvoir l'égalité des sexes dans le secteur de l'emploi et du travail, en particulier l'égalité de traitement et des chances pour les hommes et les femmes ; (e) promouvoir le développement des capacités institutionnelles et des compétences professionnelles et techniques dans la Région ; et (f) promouvoir l'emploi et les possibilités de création de revenus pour tous, et en particulier pour les groupes vulnérables, comme base pour parvenir au plein emploi, librement choisi, productif et décent dans la Région.

¹²⁸<https://www.sadc.int/news-events/news/immigration-sub-sub-committee-other-experts-consultative-meeting-free-movement-persons-implementation-african-passport/>

¹²⁹https://twitter.com/SADC_News/status/1276530107394465792

¹³⁰https://www.sadc.int/files/5714/6193/6406/Protocol_on_Employment_and_Labour_-_English_-_2014.pdf

À ce jour, seul le Zimbabwe a ratifié le protocole de 2014 et, à la suite d'un examen des difficultés rencontrées pour la ratification du protocole, le sommet de la SADC qui s'est tenu en août 2020 a décidé de retirer le protocole de 2014 et d'entamer le processus de rédaction d'un nouveau protocole.¹³¹

5.3.2 COMESA¹³²

Il existe deux principaux instruments juridiques régissant la libre circulation des personnes dans le COMESA : (a) le protocole sur l'assouplissement progressif et l'élimination à terme de l'obligation de visa (protocole sur les visas) et (b) le protocole sur la libre circulation des personnes, de la main-d'œuvre, des prestataires de services, du droit d'établissement et de résidence (protocole sur la libre circulation).¹³³ Le protocole sur les visas a été signé par les chefs des États membres du COMESA en 1984. Le protocole prévoit un régime d'exemption de visa de quatre-vingt-dix jours et l'accès aux visas à l'arrivée. Plusieurs États du COMESA ont déjà commencé à mettre en œuvre les dispositions du protocole, soit en fournissant des visas à l'arrivée, soit en délivrant des visas gratuitement et, dans certains cas, en supprimant l'obligation de visa pour les citoyens d'autres États membres du COMESA. Le protocole sur les visas reconnaît que deux ou plusieurs États membres peuvent maintenir les accords bilatéraux ou multilatéraux existants (ou en conclure de nouveaux) entre eux en matière de libre circulation des personnes, qui prévoient un traitement plus favorable pour leurs ressortissants que celui prévu dans le protocole, et ces mesures sont encouragées.

Le protocole sur la libre circulation a été adopté en 2001 et a été élaboré dans la perspective de l'opérationnalisation du marché commun du COMESA. Son objectif est de supprimer toutes les restrictions à la libre circulation des personnes, de la main-d'œuvre et des services et de prévoir le droit d'établissement et le droit de résidence. Il prévoit cinq étapes de mise en œuvre : Étape 1 : Partie II - Articles 3 à 8 Objectif : Suppression progressive de l'obligation de visa et coopération dans la prévention et la lutte contre la criminalité ; étape 2 : Partie III - Article 9 Objectif : Améliorer la circulation de la main-d'œuvre qualifiée ; Étape 3 : Partie IV - Article 10 Objectif : Circulation des services ; étape 4 : Partie V - Article 11 Objectif : Droit d'établissement ; Partie VI - Article 12 Objectif : Droit de séjour. Le Burundi, le Kenya, le Rwanda et la Zambie ont signé le protocole et seul le Burundi l'a ratifié. Des comités nationaux de suivi ont été mis en place en Zambie et au

¹³¹Communiqué du 40^e Sommet ordinaire des chefs d'État et de gouvernement de la SADC, 17 août 2020

¹³²Voir <https://www.uneca.org/pages/comesa-free-movement-persons>. Cette section s'inspire de G. Urko et A. Hakami, *Regional Migration Governance in Africa : EU and RECs* (Luxembourg: European Union Commission, 2018), pp. 36-39

¹³³COMESA-IOM, *Free Movement of Persons Within the Common Market for Eastern and Southern Africa: Trainers Manual* (Lusaka, 2017), pp. 64-65. Disponible à l'adresse : https://publications.iom.int/system/files/pdf/trainers_manual_comesa_en.pdfhttps://publications.iom.int/system/files/pdf/trainers_manual_comesa_en.pdf;

Zimbabwe afin de relancer le processus de mise en œuvre du protocole du COMESA sur la libre circulation.

Une loi type du COMESA sur l'immigration a été mise en place en 2006 afin d'harmoniser les lois et pratiques nationales, mais les progrès ont été lents en ce qui concerne la mise en œuvre au niveau national. La loi type fournit des directives sur la migration tant régulière qu'clandestine, réglémentant l'entrée et le séjour des personnes dans la région ainsi que l'éloignement des migrants irréguliers. Le document comprend des procédures dans divers domaines, tels que 37 permis pour les entreprises, les études, les visiteurs, les retraités, les travailleurs, les commerçants transfrontaliers et leur famille, les résidents de longue durée et les demandeurs d'asile. Toutefois, aucune disposition spécifique sur la libre circulation des citoyens des États membres du COMESA n'est incluse. Le plan stratégique à moyen terme du COMESA (2011-2015) a soutenu la création de postes frontières à guichet unique. L'un d'entre eux a été lancé en 2009 à la frontière entre la Zambie et le Zimbabwe.

En 2017, l'OIM et le secrétariat du COMESA ont publié un manuel de formation étendu sur la libre circulation des personnes dans le Marché commun de l'Afrique orientale et australe (COMESA).¹³⁴ Le manuel a été élaboré pour aider à renforcer les capacités du secrétariat du COMESA et des États membres du COMESA, et pour améliorer la connaissance et la compréhension des points focaux nationaux, des comités de suivi nationaux et d'autres fonctionnaires compétents du COMESA et du gouvernement sur le programme de libre circulation du COMESA. Le manuel évalue les niveaux de connaissance, de compréhension et de capacité à administrer les rôles et les responsabilités en relation avec le protocole de visa du COMESA et le protocole de libre circulation du COMESA.

5.3.3 Accords Tripartite¹³⁵

Le COMESA, la SADC (et la CAE) ont signé un protocole d'accord en juin 2018 pour établir une zone commune de libre-échange qui nécessite 14 ratifications pour entrer en vigueur. Dans le cadre de l'accord tripartite, les États membres des trois organisations régionales visent également à établir une zone de libre circulation dans la phase II des négociations. Les implications de cette évolution pour la migration de la main-d'œuvre doivent être étudiées plus avant

Actions en matière de migration de main-d'œuvre

Politique de la SADC en matière de migration de main-d'œuvre (2013)

¹³⁴Marius Olivier, *Trainers Manual: Free Movement of Persons in the Common Market for Eastern and Southern Africa (COMESA)* (Lusaka, 2017) Disponible à l'adresse suivante :

https://publications.iom.int/system/files/pdf/trainers_manual_comesa_en.pdf

¹³⁵www.tralac.org/resources/by-region/comesa-eac-sadc-tripartitefta.html

Un projet de politique de migration de main-d'œuvre de la SADC a été publié en 2013 "pour refléter, contribuer et affiner les cadres juridiques existants aux niveaux régional, bilatéral et national, ainsi que les instruments juridiques et les obligations internationales et régionales relatifs à la migration et à la main-d'œuvre". Il est fait référence à la Charte des droits sociaux fondamentaux de la SADC (2003), au Protocole de la SADC sur l'emploi et le travail (2013), au Protocole de la SADC sur la facilitation de la circulation des personnes (2005). Le principe clé de la politique est "de s'aligner sur les cadres régionaux et internationaux sur la migration de la main-d'œuvre, d'harmoniser les politiques nationales et bilatérales respectives, et de travailler à un régime inclusif de migration de la main-d'œuvre en équilibrant les cadres internationaux avec les spécificités des économies d'Afrique australe et la dynamique du marché du travail". Son objectif général est de "développer un cadre politique régional harmonisé pour réglementer la migration de la main-d'œuvre au sein de la SADC, qui bénéficie aux pays d'origine et d'accueil, protège les droits des travailleurs migrants, contribue à un développement juste et équitable dans la région et s'appuie sur les principes de respect mutuel et de coopération".

Parmi les objectifs spécifiques, on peut citer

- parvenir à une convergence juridique et politique dans la région dans le domaine de la migration de la main-d'œuvre ;
- établir, maintenir et diffuser un système de collecte de données sous-régionales dans les domaines clés de la migration de main-d'œuvre, y compris, mais sans s'y limiter, les nombres et les flux migratoires ; les données sur le marché du travail, les législations ; la recherche qualitative comparative par secteur ; les évaluations d'impact (voir ci-dessus au point 3.3.1) ;
- élaborer une stratégie intégrée et fondée sur des données probantes visant à retenir les compétences existantes dans la sous-région, à améliorer et à élargir le réservoir de compétences au sein de la SADC et à attirer de nouvelles compétences de l'extérieur de la région qui contribueront au développement de l'économie de la région ;
- améliorer la compréhension des stratégies de mobilité des travailleurs migrants peu qualifiés ; et concevoir des politiques de migration de la main-d'œuvre en faveur des pauvres en aidant et en protégeant cette catégorie de travailleurs vers des activités génératrices de revenus plus nombreuses et plus durables ;
- assurer l'intégration des migrants indépendants dans les stratégies de migration, de travail et de développement rural et urbain ;
- assurer la pleine intégration des travailleurs migrants dans les organisations nationales et sous-régionales de travailleurs, sans discrimination fondée sur leur citoyenneté ou leur durée de résidence ;
- créer un régime de protection sociale harmonisé dans toute la SADC pour les travailleurs migrants et les nationaux, qui prenne en considération un plancher minimum de sécurité sociale pour les travailleurs migrants ; et

- de créer des mécanismes de suivi et d'évaluation de l'intégration sur le marché du travail.

La politique de la SADC en matière de migration de main-d'œuvre fournit un cadre sous-régional important et des mécanismes de coopération entre les États membres de la SADC pour l'élaboration de politiques nationales de migration de main-d'œuvre et la gestion de la migration de main-d'œuvre. Elle a été suivie par trois plans d'action sur la migration de la main-d'œuvre conçus pour mettre en œuvre la PMT :

Plan d'action de la SADC sur la migration de main-d'œuvre 2013 - 2015¹³⁶

Projet de plan d'action sur les migrations de main-d'œuvre 2016-2019¹³⁷

Projet de plan d'action de la SADC sur la migration de main-d'œuvre 2020-2025

La publication régulière de mises à jour des LMAP indique que la SADC reste engagée à mettre en œuvre la politique de base de la SADC en matière de migration de main-d'œuvre (2013). Toutefois, un examen par la SADC des progrès réalisés dans la mise en œuvre du LMAP effectué en novembre 2019 a montré une réalisation limitée des résultats escomptés et des activités de soutien.¹³⁸ Le nouveau LMAP a noté que « il y avait eu un faible taux de mise en œuvre global » avec seulement 19% des 17 résultats prévus réalisés sur six résultats.¹³⁹ Près de 60 % n'avaient même pas commencé. Le taux de réalisation du résultat 3 sur l'amélioration de la disponibilité des données et des statistiques sur la migration dans les États membres n'était que de 22 %. Parmi les réalisations restantes, 23 % n'ont pas été achevées et 58 % n'ont pas commencé pendant la période de mise en œuvre. L'un des résultats convenus du plan d'action 2016-2019 était que tous les États membres de la SADC auraient mis en place une politique nationale de migration de la main-d'œuvre, reflétant largement les dispositions du projet de politique de migration de la main-d'œuvre de la SADC de 2013. L'examen a noté que seuls 3 États membres de la SADC (Maurice, Namibie et Zimbabwe) ont des cadres politiques qui couvrent les questions de migration de main-d'œuvre de manière exhaustive, bien que d'autres États membres en soient à divers stades de consultation et/ou de rédaction de telles politiques.

Tableau 28: État de la mise en œuvre du LMAP 2016-2019 en novembre 2019¹⁴⁰

RÉSULTATS	ACTIVITÉS	ÉTAT D'AVANCEMENT
RÉSULTAT 1 - Gouvernance des activités de migration de main-d'œuvre de la SADC (LMA)		

¹³⁶https://www.iom.int/sites/default/files/our_work/ICP/RCP/2017/SADC-LABOUR-MIGRATION-ACTION-PLAN-2013.pdf

¹³⁷<https://www.iom.int/sites/default/files/icp/sadc-labour-migration-action-plan-for-2016-2019.docx>

¹³⁸Secrétariat de la SADC, "Plan d'action de la SADC sur la migration de main-d'œuvre 2016-2019 : évaluation de la mise en œuvre".

¹³⁹Secrétariat de la SADC, *Projet de plan d'action de la SADC sur la migration de main-d'œuvre (2020-2025)*, p. 10-11.

¹⁴⁰ Secrétariat de la SADC, « Plan d'action de la SADC sur la migration de main-d'œuvre 2016-2019 : Évaluation de la mise en œuvre : Annexe II ».

Résultat 1.1 : Mise en place d'un petit comité directeur efficace pour la coordination, le suivi et l'évaluation du plan d'action de la SADC sur la migration de main-d'œuvre entre le secrétariat de la SADC ELS, les États membres, les partenaires sociaux, les organisations internationales et les principales parties prenantes	1.1.a. Rédiger le mandat et le plan de travail du comité directeur de l'ELS sur la migration de main-d'œuvre et en assurer la validation lors de la réunion de la SADC sur l'ELS	Non réalisé
	1.1.b. Mettre en place le comité directeur de l'ELS sur la migration de main-d'œuvre et convoquer la première réunion du comité.	
	1.1.c. Produire des rapports réguliers aux réunions du comité technique de l'ELS et aux États membres et aux partenaires sociaux entre les réunions / rappels des dates d'échéance, etc.	
Résultat 1.2 : Mise en place et application d'un mécanisme d'évaluation comparative et de suivi des accords bilatéraux sur la migration de la main-d'œuvre entre les États membres de la SADC	1.2.a Élaborer des lignes directrices pour l'évaluation comparative des zones de libre-échange de la SADC	Activité achevée
	1.2.b Mettre en place un système d'établissement de rapports sous la direction du comité directeur LM de la SADC	Activités non encore amorcées
Résultat 1.3 : Formalisation des accords et des engagements entre le SADC ELS et les organisations internationales	1.3.a Réviser le protocole d'accord SADC/OIM de manière à tenir compte de la migration de la main-d'œuvre	Activité achevée
	1.3.b Révision et mise à jour du programme OIT – Protocol d'Accord SADC & SADC DW	Activité achevée
Résultat 1.4 Les citoyens de la SADC sont informés et sensibilisés aux politiques de migration de la main-d'œuvre dans la SADC	1.4.a Communiquer les réalisations du plan d'action à un public plus large	Activités non encore amorcées
	1.4.b Soutenir les États membres dans leurs efforts de communication (campagnes de sensibilisation aux avantages de la migration de main-d'œuvre)	Activités non encore amorcées
RÉSULTAT 2 : Harmonisation des politiques et des cadres juridiques concernant la migration de la main d'œuvre dans la SADC ;		
Résultat 2.1 : Développement du LMPF de la SADC	2.1.a Organiser des réunions régionales de consultation des parties prenantes	Activité achevée
	2.1.b Mettre en place une équipe spéciale chargée d'élaborer une politique régionale en matière de migration (utiliser le groupe de travail technique existant)	Activité achevée
Résultat 2.2 : Examen et formulation des politiques et législations des États membres en conformité avec les normes internationales du travail, le cadre politique de l'Union africaine en matière de migration pour l'Afrique et le programme conjoint de migration de main-d'œuvre, et le cadre politique de la SADC en matière de migration de main-d'œuvre	2.2. Produire des rapports sur l'état d'avancement de la ratification des instruments internationaux sur la migration de main-d'œuvre parmi les États membres de la SADC	Non réalisé
	2.2.b Sensibiliser les États membres à la nécessité de ratifier le protocole de 2005 sur la facilitation de la circulation des personnes	Non réalisé
	2.2.c Promouvoir la ratification du protocole de la SADC sur l'emploi et le travail dans les États membres	Non réalisé
	2.2.d Organiser des réunions consultatives des parties prenantes nationales pour sensibiliser les électeurs aux nouveaux cadres et revoir les politiques et la législation dans au moins 10 États membres de la SADC	Non réalisé
	2.2.e Élaborer des politiques/instruments nationaux de migration de la main-d'œuvre fondés sur les droits et tenant compte de la dimension de genre dans au moins 10 États membres	Non réalisé
	2.2.f Harmoniser et réviser les accords bilatéraux sur le travail en établissant un système d'évaluation	Non réalisé

	comparative entre les États membres de la SADC et entre ces derniers et les pays tiers	
Résultat 2.3 : Politiques de migration de la main-d'œuvre législations mises en œuvre dans les États membres de la SADC	2.3.a Procéder à des évaluations nationales des migrations de main-d'œuvre et à des audits de compétences.	Non réalisé
	2.3.b Élaborer et mettre en œuvre des programmes de migration temporaire de main-d'œuvre	Non réalisé
	2.3.c Élaborer et mettre en œuvre un modèle de circulation de la migration de main-d'œuvre intra-SADC (hautement, semi- et faiblement qualifiée)	Non réalisé
RÉSULTAT 3 : Disponibilité des données et des statistiques sur la migration entre les États membres		
Résultat 3.1 : Mise en place et poursuite de l'élaboration d'indicateurs de migration dans le cadre du LMIS	3.1.a Identifier les indicateurs de migration de main-d'œuvre à inclure dans le SIMT.	Activité achevée
	3.1.b Développer un modèle standardisé pour la collecte de données relatives à la migration de main-d'œuvre	Activité achevée
	3.1.c Produire des rapports biennaux à soumettre au secrétariat de la SADC et à mettre en ligne	Activités non encore amorcées
Résultat 3.2 : Production de connaissances : recherche et publications	3.2.a Produire des rapports et des études (pour tous les résultats)	Activités non encore amorcées
Résultat 3.3 : Garantir une élaboration des politiques fondée sur des données probantes	3.3.a présenter les résultats lors de l'atelier annuel de validation (niveau SADC/États membres)	Activités non encore amorcées
	3.3.b Utilisation des résultats pour les processus d'élaboration des politiques/ateliers d'élaboration des politiques/auditions parlementaires, etc.	Activités non encore amorcées
Résultat 4 : Les travailleurs migrants ont accès aux soins de santé au-delà des frontières et sur le lieu de travail		
Résultat 4.1. Mise en œuvre de la déclaration et du code de la SADC sur la tuberculose dans le secteur minier	4.1.a Adoption de la déclaration et du code	Activité achevée
	4.1.b Développement d'un cadre pour des lignes directrices de gestion harmonisées	Activité achevée
	4.1.c Mobilisation des ressources pour la mise en œuvre de la déclaration, du code et du cadre	Activité achevée
	4.1.d Procéder à une évaluation de la mise en œuvre du code de conduite sur le VIH/SIDA et l'emploi	Activités non encore amorcées
Résultat 4.2 Un outil d'évaluation est développé et appliqué pour fournir des informations sur les systèmes et les bases de données/registres existants, et pour éclairer le processus d'harmonisation	4.2.a Examiner les systèmes nationaux d'orientation et les bases de données/registres de santé/régimes d'indemnisation des travailleurs existants et faire des propositions en vue d'une harmonisation sous-régionale et de la mise en place d'un système commun d'orientation et de bases de données/liens avec les bases de données/registres nationaux et les systèmes d'enregistrement et de notification	Activités non encore amorcées
	4.2.b. Développer une base de données concernant les soins de santé primaires / le statut VIH / la tuberculose et les expositions professionnelles.	Activités non encore amorcées
	4.2.c. Élaboration de lignes directrices harmonisées pour le fonctionnement des bases de données/registres	Activités non encore amorcées
	4.2.d Appliquer dans tous les États membres la révision des outils/pratiques de surveillance des accidents du travail et de la santé au travail ainsi que l'enregistrement et la notification des accidents du travail et des maladies professionnelles	Activités non encore amorcées
Résultat 4.3 : Ratification et mise en œuvre des conventions essentielles de l'OIT-OSH conformément aux besoins des États membres, avec un soutien supplémentaire	4.3.a. Ratifier les conventions pertinentes de l'OIT relatives à la SST	Activités non encore amorcées
	4.3.b. Mettre en place des équipes spéciales tripartites de SST au niveau national	Activités non encore amorcées

pour leur transposition dans le droit interne et leur mise en œuvre	4.3.c Analyser/réviser les lois existantes, les meilleures pratiques et élaborer un ensemble de normes minimales.	Activités non encore amorcées
	4.3.d. Mener l'évaluation du profil national de SST Établir/mettre en place une équipe de travail tripartite pour assurer la mise en œuvre	Activités non encore amorcées
RÉSULTAT 5 : Mécanisme amélioré pour les transferts de fonds dans la région de la SADC		
Résultat 5.1 : Des cadres financiers et réglementaires efficaces et des politiques visant à faciliter et à harmoniser les transferts de fonds sont élaborés et les obstacles aux transferts de fonds sont supprimés	5.1.a la Commission l'élaboration de lignes directrices à l'intention des États membres et des principales parties prenantes, sur la base des bonnes pratiques existantes et des données disponibles	Activités non encore amorcées
	5.1.b En s'appuyant sur les lignes directrices commandées précédemment, élaborer un calendrier des objectifs à atteindre par les États membres d'ici 2019 et mettre en œuvre une stratégie au niveau national et multilatéral ;	Activités non encore amorcées
Résultat 5.2. Mise en place de systèmes efficaces visant à promouvoir l'utilisation productive des transferts de fonds pour un impact accru sur le développement	5.2.une étude de la Commission visant à examiner les pratiques existantes au sein de la SADC et à proposer des exemples de bonnes pratiques mondiales pertinentes applicables au contexte de la SADC ;	Activités non encore amorcées
	5.2.b En s'appuyant sur l'étude, élaborer un plan de mise en œuvre pour les États membres afin d'améliorer l'utilisation productive des transferts de fonds	Activités non encore amorcées
RÉSULTAT 6 : Renforcement de l'accès des travailleurs migrants aux pensions et à la protection sociale dans toute la région de la SADC		
Résultat 6.1 : Élaboration d'une politique et d'une législation de la SADC visant à assurer la portabilité et la contribution aux pensions	6.1.a Soutenir la recherche technique visant à élaborer des lignes directrices pour les États membres afin d'améliorer l'accès des travailleurs migrants aux prestations sociales et aux régimes de retraite	Non réalisé
	6.1.b Développer la transférabilité des prestations de sécurité sociale	Non réalisé
	6.1.c. Élaborer un calendrier des mesures à adopter par les États membres d'ici 2020	Activités non encore amorcées
Résultat 6.2 Des structures techniques efficaces et performantes opérationnelles au sein des ministères du travail des États membres de la SADC pour aider les travailleurs migrants de retour	6.2.a Examiner les structures existantes et publier des lignes directrices pour la réforme administrative dans les États membres de la SADC	Activités non encore amorcées
	6.2.b Organiser des ateliers de formation et de sensibilisation pour renforcer les capacités des structures existantes au sein du ministère du Travail afin d'aider les migrants de retour à réclamer leurs prestations auprès d'au moins 10 États membres	Activités non encore amorcées

5.4.2 Projet de plan d'action de la SADC sur la migration de main-d'œuvre (2020-2025)

Le dernier LMAP articule une "nouvelle orientation stratégique" et est considéré comme "l'un des instruments clés pour faire progresser la coopération et l'intégration régionales dans la SADC et pour faciliter la réalisation du développement durable et l'éradication de la pauvreté". Le LMAP est une stratégie extrêmement ambitieuse, mais pratique et réalisable, avec 5 principes de base, 3 objectifs stratégiques, 10 résultats et 45 activités. Les principes

comprennent la géométrie variable, la subsidiarité, les droits de l'homme, la souveraineté des États et la sensibilité au genre. Les trois objectifs stratégiques sont les suivants :

- Renforcer les politiques de migration de la main-d'œuvre et les systèmes de réglementation pour de meilleurs résultats en matière de migration de la main-d'œuvre ;
- Protéger les droits des travailleurs migrants et améliorer la défense et la sensibilisation de leur contribution au développement et à l'intégration régionale ; et
- Renforcer la participation des travailleurs migrants aux processus de développement socio-économique dans les pays d'origine et de destination.

Le tableau 29 énumère les 3 objectifs, 10 résultats et 43 activités du PAMP.

Tableau 29: Objectifs, résultats et activités du plan d'action de la SADC sur la migration de main-d'œuvre (2020-

Objectif stratégique	Produits	Activités
1 : Renforcer les politiques de migration de la main-d'œuvre et les systèmes de réglementation pour une meilleure gouvernance de la migration de la main-d'œuvre.	Produit 1.1 Promotion de la ratification et de la mise en œuvre des principaux instruments mondiaux, continentaux et régionaux en matière de migration, notamment le protocole de la SADC sur l'emploi et le travail, 2014, et le protocole de la SADC sur la facilitation de la circulation des personnes, 2005.	1.1.1 Entreprandre des études de cadrage des capacités existantes dans les États membres de la SADC pour la mise en œuvre des instruments mondiaux, continentaux et régionaux. 1.1.2 Entreprandre des campagnes pour promouvoir la ratification des protocoles. 1.1.3 Renforcer les lois et règlements pour une gouvernance efficace de la migration de la main-d'œuvre. 1.1.4 Produire des rapports d'avancement sur la ratification et la mise en œuvre des engagements mondiaux, continentaux et régionaux. 1.1.5 Organiser des symposiums et des programmes d'échange de connaissances pour promouvoir la mobilité de la main-d'œuvre dans la région de la SADC.
	Produit 1.2 Adoption et mise en œuvre, dans tous les États membres de la SADC, de cadres politiques nationaux qui traitent de la migration de la main-d'œuvre, y compris en combinaison avec d'autres domaines thématiques.	1.2.1 Entreprandre une étude de portée des politiques et des lois existantes en matière de migration de la main-d'œuvre dans les États membres de la SADC afin d'évaluer leur compatibilité avec les efforts régionaux en matière de gouvernance des migrations. 1.2.2 Élaborer un modèle de cadre politique et des lignes directrices de mise en œuvre pour faciliter l'intégration des migrants dans le pays d'origine par les gouvernements des États membres. 1.2.3 Élaborer des politiques nationales globales en matière de migration de main-d'œuvre qui soient fondées sur les droits et sensibles à la dimension de genre 1.2.4 Organiser des réunions consultatives des parties prenantes afin de sensibiliser les mandants au niveau des États membres sur la migration de main-d'œuvre 1.2.5 Promouvoir le dialogue social et la consultation tripartite entre le gouvernement et les partenaires sociaux sur les questions de migration de main-d'œuvre aux niveaux régional et national 1.2.6 Promouvoir des forums de dialogue nationaux et
	Produit 1.3 Renforcement de la coopération bilatérale en matière de migration de main-d'œuvre.	
	Produit 1.4	

	<p>Renforcement des mécanismes institutionnels, y compris le Secrétariat.</p>	<p>régionaux réguliers afin de faire participer des acteurs au-delà des mandants tripartites traditionnels dans le cadre de l'approche globale du gouvernement et de la société. 1.3.1 Examiner et conclure des accords bilatéraux et des protocoles d'accord pour s'assurer que les droits des travailleurs migrants sont suffisamment garantis. 1.3.2 Élaborer des dispositions types sur les accords bilatéraux et les protocoles d'accord pour faciliter l'harmonisation des normes dans la région. 1.4.1 Entreprendre le renforcement des capacités des gouvernements et des partenaires sociaux en matière de gouvernance des migrations de main-d'œuvre à tous les niveaux. 1.4.2 Entreprendre une mobilisation continue des ressources pour la mise en œuvre des interventions dans le cadre du LMAP. 1.4.3 Participer à des programmes de formation et de renforcement des capacités en matière de migration de main-d'œuvre avec le soutien des PIC. 1.4.4 Participer aux initiatives continentales et aux forums d'échange d'expériences qui favorisent une meilleure gouvernance de la migration de main-d'œuvre. 1.4.5 Recruter des experts en migration de main-d'œuvre pour aider le secrétariat de la SADC dans ses rôles et responsabilités en matière de gestion des questions de migration de main-d'œuvre.</p>
<p>2 : Protéger les droits des travailleurs migrants et améliorer la défense et la sensibilisation de leur contribution au développement et à l'intégration régionale.</p>	<p>Produit 2.1 Ratification et mise en œuvre des normes fondamentales du travail et de celles relatives à la migration de la main-d'œuvre, grâce à une législation et une pratique adaptées.</p> <p>Produit 2.2 Mise en œuvre d'initiatives de recrutement équitables et éthiques.</p> <p>Produit 2.3</p>	<p>2.1.1 Élaboration de lois et de politiques modèles pour intégrer les principes et les droits contenus dans les ILS et d'autres traités pertinents dans les cadres politiques et la législation. 2.1.2 Promouvoir la ratification et la mise en œuvre des normes internationales du travail et d'autres traités relatifs à la migration de main-d'œuvre, 2.1.3 Produire des rapports d'avancement sur la ratification et la mise en œuvre des instruments relatifs à la migration de main-d'œuvre. 2.1.4 Participer à des programmes continentaux sur la migration de main-d'œuvre, y compris des programmes d'échange avec d'autres communautés économiques régionales. 2.2.1 Produire des lignes directrices équitables et éthiques pour le recrutement transfrontalier à l'usage des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, ainsi que des agences pour l'emploi. 2.2.2 Élaborer des lignes directrices pour les programmes d'orientation avant le départ et après l'arrivée, sur la base des meilleures pratiques internationales. 2.2.3 Renforcer les capacités des partenaires sociaux, des OSC, des entreprises et des médias à fournir des informations aux travailleurs migrants dans les pays d'origine et de destination. 2.2.4 Mener des études sur les réalités et les pratiques de recrutement dans la SADC et en diffuser</p>

	<p>Production et diffusion de produits de connaissance sur les migrations de main-d'œuvre, y compris des rapports statistiques et des documents de recherche.</p>	<p>les résultats afin de promouvoir un recrutement équitable et éthique. 2.2.5 Renforcer la réglementation des États membres sur les agences de recrutement privées. 2.2.6 Renforcer la capacité des États membres à contrôler l'application des réglementations en matière de recrutement. 2.3.1 Mener des enquêtes régulières sur la main-d'œuvre qui comprennent un module sur la migration de main-d'œuvre, au moins tous les deux ans 2.3.2 Fournir une formation et un soutien technique aux responsables des statistiques, aux groupes de réflexion, aux universitaires et aux autres institutions régionales concernées au sein des États membres sur la collecte, l'analyse et la gestion des données relatives à la migration de main-d'œuvre 2.3.3 Produire et diffuser des rapports statistiques sur la migration de main-d'œuvre dans la région. 2.3.4 Rendre pleinement opérationnel le système d'information sur le marché du travail de la SADC 2.3.5 Mener des campagnes de sensibilisation sur les droits et les obligations des travailleurs migrants dans certains couloirs de migration de main-d'œuvre. 2.3.6 Entreprendre des études de cas qui présentent les meilleures pratiques en matière de migration de main-d'œuvre, y compris le rôle de la diaspora dans des régions comparables.</p>
<p>3 : Renforcer la participation des travailleurs migrants aux processus de développement socio-économique dans les pays d'origine et de destination.</p>	<p>Produit 3.1 Amélioration des mécanismes de transfert de fonds.</p> <p>Produit 3.2 Promouvoir l'accès aux prestations de sécurité sociale et leur transférabilité.</p> <p>Produit 3.3 Promotion du cadre de qualifications de la SADC.</p>	<p>3.1.1 Réduire le coût des opérations de transfert de fonds. 3.1.2 Donner accès aux méthodes formelles de transfert de fonds aux travailleurs migrants, notamment par des incitations financières ciblées et une éducation financière. 3.1.3 Faire participer les travailleurs migrants à la diaspora pour l'investissement et le développement dans les pays d'origine et de destination, grâce à des facilités spéciales ciblées. 3.1.4 Entreprendre des études et une évaluation de portée pour la mise en place de mécanismes permettant de tirer parti du capital humain, social et culturel des travailleurs migrants. 3.2.1 Mettre en œuvre les lignes directrices de la SADC sur la transférabilité des prestations de sécurité sociale. 3.2.2 Promouvoir des accords bilatéraux pour assurer la transférabilité des prestations de sécurité sociale. 3.2.3 Élaborer une législation qui ne fasse pas de discrimination à l'encontre des travailleurs migrants pour des raisons de nationalité en ce qui concerne l'accès à la sécurité sociale, y compris en matière de santé et de sécurité au travail. 3.3.1 Soutenir les États membres dans l'élaboration de NQF alignés sur le Cadre de qualification de la SADC. 3.3.2 Soutenir l'élaboration d'accords régionaux de reconnaissance mutuelle spécifiques à un secteur, conformément au cadre quantitatif de la</p>

		<p>SADC. 3.3.3 Organiser des ateliers de sensibilisation et de renforcement des capacités, le cas échéant, à l'intention des représentants des travailleurs et des employeurs de la région afin de promouvoir le cadre quantitatif de la SADC. 3.3.4 Mener des audits de compétences pour établir le profil de l'offre et de la demande dans des secteurs sélectionnés.</p>
--	--	---

Programme de travail décent de la SADC (2013-2019)¹⁴¹

Le rapport de la SADC intitulé "Promoting Decent Work for all in the SADC Region" (Promouvoir un travail décent pour tous dans la région de la SADC) donne un aperçu complet de ce programme régional de travail décent (DWP).¹⁴² Le DWP de la SADC a été initialement approuvé par la réunion annuelle des ministres de l'emploi et du travail de la SADC ELS qui s'est tenue en 2012 à Luanda. Il a ensuite été révisé et approuvé par la réunion annuelle des ministres de l'emploi et du travail et des partenaires sociaux de la SADC ELS, qui s'est tenue en 2013 à Maputo. Bien qu'il ne soit pas spécifique à la question de la migration de la main-d'œuvre, mais à l'emploi et au travail en général, le Programme de travail décent a néanmoins une incidence importante sur le contenu des politiques et de la législation en matière de migration de la main-d'œuvre, ainsi que sur leur mise en œuvre. Le tableau 30 présente les priorités et les résultats du Programme pour le travail décent :

Tableau 30: Programme de travail décent de la SADC

Axes prioritaires	Résultats
1 TRAVAIL TECHNIQUE DANS LA RÉGION	<p>Résultat 1.1 : Le Système d'informations de la SADC sur le marché du travail est harmonisé et renforcé et est fonctionnel.</p> <p>Résultat 1.2 : Des systèmes sont développés sur la migration de la main d'œuvre</p> <p>Résultat 1.3 : La traite des humains est éliminée.</p>
2. TRAVAUX DE PROMOTION	<p>Résultat 2.1 : Les normes internationales du travail ont été ratifiées, transposées dans le droit interne et respectées</p> <p>Résultat 2.2 : La Stratégie de promotion de l'emploi des jeunes est promue.</p> <p>Résultat 2.3 : Respect des codes de la SADC (sécurité sociale, travail des enfants, utilisation</p>

¹⁴¹<https://www.sadc.int/documents-publications/show/4379>

¹⁴²Southern African Development Community, *Decent Work Programme (2013-2019): Promoting Decent Work for All in the SADC Region* Disponible à l'adresse suivante :

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_561085.pdf

	sûre des produits chimiques, VIH et SIDA, tuberculose dans les mines) Résultat 2.4 : Le travail décent est promu dans le secteur informel dans les États membres de la SADC
3. PARTAGE DE L'INFORMATION	Résultat 3.1 : Amélioration des connaissances sur les meilleures pratiques concernant les politiques, les lois, les programmes d'emploi et de travail et la protection sociale minimale parmi les États membres Effet 3.2 : Les politiques de développement des compétences sont harmonisées et renforcées.

En ce qui concerne la migration de la main-d'œuvre, le PTD identifie six grands défis l'évolution rapide de la dynamique de la migration de main-d'œuvre ; la pression migratoire croissante vers l'Afrique du Sud et le Botswana ; la fuite des cerveaux et la pénurie de compétences ; la migration clandestine et l'informalisation de la migration de main-d'œuvre ; l'accès des migrants à la protection sociale et la nécessité d'harmoniser la législation et les politiques dans l'ensemble de la SADC. Le résultat 1.2 du PRPD comporte quatre produits (1) : Élaboration et adoption d'une politique de migration de la main-d'œuvre dans la SADC ; (2) soutien aux États membres de la SADC pour qu'ils adoptent des politiques régionales de migration de la main-d'œuvre ; (3) ratification du protocole de la SADC sur la facilitation de la circulation des personnes et (4) soutien aux États membres pour qu'ils finalisent et mettent en œuvre le code de pratique 37 sur la tuberculose dans le secteur minier. Le directeur du bureau de l'OIT à Pretoria a la responsabilité générale de la gestion de la mise en œuvre du PTD de la SADC et fournit l'expertise technique pour l'exécution des résultats et des activités sous la direction politique du comité technique du SEL de la SADC et de la réunion annuelle des ministres du travail et de l'emploi et des partenaires sociaux. Le bureau de l'OIT à Pretoria partagera avec le secrétariat de la SADC la responsabilité de mobiliser des ressources pour financer des programmes et des projets et, dans certains cas, des activités et des projets à frais partagés. Les évaluations du PTD de la SADC sont prévues tous les deux ans.

Politiques nationales de migration de la main-d'œuvre et gouvernance

Le plan d'action de la SADC sur la migration de la main-d'œuvre (2016-2019) a appelé tous les États membres à mettre en place une politique nationale de migration de la main-d'œuvre d'ici 2019. À ce jour, seuls cinq États membres (Lesotho, Maurice, Namibie, Swaziland et Zimbabwe) disposent d'une politique nationale globale en matière de migration de main-d'œuvre, tandis que d'autres États membres en sont à divers stades de développement d'une telle politique. Le plan d'action sur les migrations de main-d'œuvre (2020-2025) réitère l'appel lancé à tous les États membres pour qu'ils élaborent des politiques nationales globales en matière de migration de main-d'œuvre. Bien qu'aucun

calendrier spécifique ne soit joint, on suppose que cela doit être fait dans le cadre du PAPT et que 2025 serait la date cible.

Les politiques nationales de migration de main-d'œuvre visent à fournir un ensemble d'objectifs et de résultats à atteindre dans la gestion et les processus liés à la migration de main-d'œuvre. Toutefois, les exigences et les procédures réelles d'obtention des permis de travail sont déterminées par les dispositions des politiques et de la législation des États membres en matière d'immigration et sont généralement prévues dans les lois sur l'immigration et les règlements qui les accompagnent. Les tableaux par pays ci-dessous reflètent les exigences et les procédures applicables pour l'obtention de permis de travail dans les différents États membres.¹⁴³ La plupart des États membres ont également des dispositions spécifiques relatives à l'emploi de travailleurs étrangers dans leur législation du travail nationale et celles-ci sont également reflétées dans les tableaux par pays ci-dessous.¹⁴⁴ Lorsqu'il a été possible d'obtenir des informations et des mises à jour sur l'élaboration des politiques nationales de migration de la main-d'œuvre dans les États membres, de brefs résumés des éléments clés de ces politiques figurent dans les tableaux par pays ci-dessous.¹⁴⁵

¹⁴³Les informations concernant les exigences et les procédures d'obtention des permis de travail ont été principalement obtenues sur les sites web officiels du gouvernement et sur <https://www.globalization-partners.com/globalpedia/> Aucune information n'était disponible pour les Comores

¹⁴⁴Les auteurs expriment leur gratitude à Mme Zoe Isaacs pour l'autorisation de reproduire les informations relatives à l'emploi des ressortissants étrangers figurant dans le Guide du droit du travail de la SADC, qui est tenu à jour par le Forum du secteur privé de la SADC (SPSF) et disponible à l'adresse suivante : <https://www.sadclabourlawguide.spsf.org.bw/>

¹⁴⁵Les informations disponibles indiquent que seuls 5 États membres de la SADC (Eswatini, Lesotho, Maurice, Namibie et Zimbabwe) ont une politique nationale de migration de la main-d'œuvre, le Malawi ayant atteint le stade de la publication d'un rapport d'analyse de la situation en vue de la rédaction de son PNLM. Les auteurs n'ont pas pu obtenir une copie du PNMT de Maurice pour les besoins de ce rapport.

Angola	
Type d'autorisation	Permis de travail
Conditions de demande	<p>Une lettre du demandeur adressée à l'ambassade, Une photocopie du passeport du demandeur, d'une validité d'au moins 18 mois</p> <p>Deux photos d'identité et les documents suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une déclaration selon laquelle le demandeur respectera les lois de l'Angola • Preuve que le demandeur n'a pas de liens familiaux avec des personnes vivant dans le pays • Un contrat de travail • Un casier judiciaire dans le pays de résidence du demandeur • Un certificat de bonne santé délivré par un établissement de santé officiel du pays de résidence • Copie du certificat de vaccination contre la fièvre jaune • Certificats académiques et professionnels • Un curriculum vitae • Preuve du statut juridique de votre entreprise en Angola
Durée du permis	Au départ, 12 mois et peut être prolongé deux fois pour une durée maximale de 36 mois
Emploi de ressortissants étrangers	<p>Le décret présidentiel fixe des procédures très strictes qui doivent être suivies pour l'embauche d'étrangers non-résidents. Les dispositions s'appliquent à l'emploi de main-d'œuvre étrangère dans le cadre d'un accord sur la main-d'œuvre technique. Les modalités doivent être établies dans les mêmes conditions que celles applicables aux employés de maison, à savoir la rémunération et les conditions de travail. Toutefois, en termes généraux, les entreprises, qu'elles soient nationales ou étrangères, ne sont autorisées à employer qu'un quota de 30 % de main-d'œuvre étrangère non résidente et les 70 % restants doivent être occupés par des ressortissants angolais.</p> <p>Pour employer un travailleur non-résident, celui-ci doit remplir les principales conditions suivantes : être majeur au regard de la législation angolaise et de la législation étrangère applicable ; posséder une qualification technique ou scientifique dûment approuvée ; avoir des capacités physiques et mentales dûment attestées par un certificat médical délivré dans le pays d'emploi ; ne pas avoir de casier judiciaire, dûment attesté par un document délivré dans le pays d'origine du travailleur ; et enfin, le travailleur ne doit pas avoir acquis la nationalité ou la citoyenneté angolaise.</p> <p>Le contrat de travail doit être établi par écrit et comprendre les éléments suivants : identification de l'employeur et du travailleur ; classification et profession du travailleur ; lieu de travail ; horaires de travail ; montant,</p>

conditions et période de paiement du salaire ; engagement de retour dans le pays d'origine après la cessation du contrat ; date de début ; lieu et date d'exécution du contrat ; enfin, signature de la partie travailleur et employeur. L'accord doit être enregistré auprès du centre pour l'emploi du siège de l'entreprise dans un délai de 30 jours à compter de la date de début de l'emploi. L'agence pour l'emploi doit en conserver une copie pour ses dossiers et en transmettre une au demandeur avec le numéro d'inscription et d'enregistrement. L'autre copie doit être transmise aux services chargés du contrôle des étrangers. Une redevance de 5 % sur le montant de la rémunération exprimée dans la convention est due pour chaque inscription à l'emploi.

En général, le travailleur étranger non résident doit payer des impôts conformément à la loi. En cas de licenciement du travailleur étranger non résident, les employeurs doivent régler toutes les obligations accumulées ou à venir ; maintenir les conditions de logement établies dans le contrat de travail jusqu'à la notification des services de contrôle des migrations et des étrangers ; et fournir un billet d'avion pour le retour dans le pays d'origine.

Outre les autres obligations, ces employés doivent s'assurer que les employés angolais avec lesquels ils vont coopérer peuvent tirer de leur activité la plus grande connaissance et information possible aux autres travailleurs angolais. Ce type d'accord aura une durée minimale de 3 mois et une limite maximale de 36 mois, après quoi l'employé étranger non résident devra retourner dans son pays d'origine. Le visa de travail devra être utilisé par son titulaire respectif dans les 60 jours suivant son octroi et il accordera au salarié des entrées multiples dans le pays et un séjour jusqu'à la fin du contrat. À la date de la signature de l'accord, le travailleur étranger non résident signera une déclaration sous serment par laquelle il s'engage à respecter et à faire respecter les lois de la République angolaise. L'accord doit être enregistré au bureau de l'emploi et être disponible dans les locaux de l'entreprise.

Tout visa de travail est accordé par les missions diplomatiques ou les consulats angolais et est nécessaire pour permettre l'entrée de tout détenteur de visa de travail sur le territoire angolais, dans le but d'exercer une activité professionnelle dans le pays. Tout employé titulaire d'un visa de travail n'est autorisé à exercer l'activité professionnelle que pour l'entreprise qui a demandé ce visa de travail, sous un régime d'exclusivité.

La loi sur l'investissement privé et les dispositions légales prévoient que les entreprises angolaises doivent adopter une politique d'angolanisation. Cette politique exige que les entreprises remplacent progressivement les employés étrangers par la main-d'œuvre nationale. L'emploi de travailleurs angolais pour des fonctions de gestion et des

	<p>postes de direction est considéré comme une priorité. Dans le secteur pétrolier, l'emploi de personnel étranger est soumis à l'autorisation préalable du ministère du pétrole et les raisons de l'emploi de travailleurs étrangers en lieu et place de travailleurs nationaux doivent être justifiées.</p> <p>La politique de recrutement angolaise pour l'industrie pétrolière stipule que toutes les compagnies pétrolières doivent employer des Angolais dans toutes les catégories et à tous les postes. L'embauche d'employés étrangers ne se fera qu'avec l'autorisation du ministère du Pétrole. Toutes les sociétés qui opèrent déjà en Angola doivent envoyer au ministère du travail une liste nominative du personnel étranger qu'elles emploient et indiquer leurs noms, professions, salaires, normes et autres privilèges sociaux pour justifier leur recrutement. Tous les employés, qu'ils soient étrangers ou angolais, doivent recevoir les mêmes salaires, bénéficier des mêmes avantages sociaux et des mêmes conditions de travail s'ils travaillent dans la même catégorie et aux mêmes postes.</p>
Politique nationale en matière de migration de main-d'œuvre	Aucune information disponible
Institutions nationales du marché du travail	<p>Les tribunaux provinciaux, par l'intermédiaire de la Chambre du travail, sont compétents pour entendre et juger tous les conflits individuels du travail.</p> <p>L'inspection générale du travail est principalement responsable de tous les contrôles et de la conformité sur le marché du travail. Elle est responsable de toutes les inspections du travail qui peuvent être initiées par le travailleur, l'employeur ou une autorité judiciaire.</p> <p>Le ministère de l'administration publique, de l'emploi et de la sécurité sociale est l'autorité principale pour les questions relatives au travail.</p>

Botswana	
Type d'autorisation	Permis de travail ; permis de travail d'urgence pour une durée maximale de 3 mois
Conditions de demande	<p>Remplissez le formulaire de demande de permis de travail et soumettez-le avec les pièces justificatives suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Copie de l'annonce d'emploi datant de moins de six mois • Contrat de travail • Lettre de demande d'emploi (signée) • Lettre d'offre ou lettre de nomination • Curriculum vitae des candidats (CV) • Copies certifiées conformes des certificats d'études. Veuillez noter que tous les certificats en langues étrangères doivent être

	<p>traduits en anglais et être confirmés par l'autorité de qualification du Botswana</p> <ul style="list-style-type: none"> • Copie certifiée conforme d'un passeport en cours de validité - page de données biographiques (photo, numéro de passeport, date de naissance, lieu de naissance, expiration, etc.) • 2 x photos de format passeport (avec fond blanc) • Autorisation des organismes de réglementation professionnelle concernés • Lettre du médecin du patient (Infirmière auxiliaire/ Aide-soignante) • Lettre de soutien des ministères concernés pour les projets du gouvernement • CV pour les doublures <p>Exigences supplémentaires en fonction de la profession, par exemple conducteur de poids lourds, travailleur agricole, professionnels de la santé, etc. détails disponibles dans le lien fourni</p>
Durée du permis	La durée du permis est décidée après examen de la demande par la commission de l'immigration ;
Emploi de ressortissants étrangers	<p>La loi sur l'immigration prévoit que tout ressortissant étranger entrant au Botswana doit être muni de documents de voyage valides, à savoir un passeport et un permis de séjour valide. La loi contient des dispositions détaillées sur diverses personnes qui sont considérées comme des immigrants interdits et leur entrée ou leur présence au Botswana est considérée comme illégale. Cela comprend : une personne souffrant d'une maladie prescrite, toute prostituée, une personne mentalement incapable et toute personne déclarée indésirable.</p> <p>Un employeur qui cherche à employer un ressortissant étranger doit d'abord publier l'offre d'emploi dans un journal local du Botswana, auquel cas l'annonce doit être publiée, au moins pendant une période de 14 jours ouvrables. La loi sur l'immigration oblige l'employeur à fournir les raisons pour lesquelles les candidats locaux n'ont pas pu prétendre au poste. Il est interdit à tout ressortissant étranger de commencer à travailler au Botswana sans un permis de travail ou un certificat d'exemption. Il est également interdit à un employeur de permettre à un ressortissant étranger de commencer à travailler pour lui s'il n'a pas obtenu de permis de travail ou de certificat d'exemption. Une demande de permis de travail doit être faite dans la forme prescrite, conformément à la loi sur l'immigration. Les demandes de permis de travail sont examinées par le comité de sélection de l'immigration qui est établi en vertu de la loi sur l'immigration. En règle générale, la demande en question doit être soumise au ministère du travail, dans la section de l'immigration. Le Conseil doit examiner chaque demande qui lui est soumise et il peut demander et obtenir les informations supplémentaires relatives au demandeur qu'il juge nécessaires. La Commission doit soumettre au ministre chaque demande qu'elle reçoit, accompagnée d'une recommandation. Lorsque la Commission fait sa</p>

	<p>recommandation, elle doit considérer : si le demandeur est de bonne moralité ; s'il a les qualifications requises ; si le demandeur a les moyens substantiels de subvenir à ses besoins et à ceux des personnes à sa charge ; et enfin s'il serait dans l'intérêt du Botswana que le permis de séjour soit délivré.</p> <p>Le délai de traitement par le ministère est d'environ trois mois. Par la suite, la demande sera transmise au département de la police pour examen. Par la suite, la demande sera transmise au Département du renseignement et de la sécurité, dont le rôle dans ce cas serait de déterminer si le permis doit être accordé. Ensuite, le dossier sera soumis à la Commission de l'immigration. Un permis de travail est délivré dans la forme prescrite pour une période n'excédant pas 3 ans et sous réserve des conditions que le ministre peut attacher. Le permis peut être renouvelé de temps en temps.</p> <p>Un employé étranger qui demande un permis de travail est tenu de demander simultanément un permis de séjour. Si le permis de travail est révoqué, le permis de séjour sera également révoqué. Une personne dont le poste est spécifié dans un décret d'exemption, publié en vertu de la loi sur l'immigration, doit s'adresser au directeur de l'immigration ou au commissaire au travail, dans le formulaire prescrit, pour se faire délivrer un certificat d'exemption en lieu et place d'un permis de travail. Toute personne dont la demande de permis est rejetée par le Conseil de l'immigration peut faire appel auprès du ministre du travail et des affaires intérieures. Le recours doit être introduit dans les 30 jours suivant le jour où la décision contestée a été communiquée à ces personnes. Le Botswana reconnaît deux catégories de permis concernant l'emploi : le permis de travail et le permis de séjour. Il n'existe pas de permis spécial pour les personnes qui possèdent des compétences rares. Les personnes possédant des compétences rares obtiennent plus de points dans le processus d'évaluation des visas. Le ministre peut annuler un permis de séjour si le titulaire du permis ne prend pas résidence au Botswana dans les 6 mois suivant la date de délivrance du permis.</p> <p>Lorsqu'un employé a été amené sur le lieu de travail par l'employeur, il a le droit d'être rapatrié, aux frais de l'employeur, sur son lieu de recrutement à la fin du contrat de travail. Ce droit s'applique à la fois aux employés citoyens et expatriés, que le lieu de recrutement soit situé à l'intérieur ou à l'extérieur du Botswana. Lorsque la famille de l'employé a été amenée au lieu d'emploi par l'employeur, la famille doit être rapatriée aux frais de l'employeur en cas de rapatriement de l'employé ou de son décès.</p>
Politique nationale en matière de	Aucune information disponible

migration de main-d'œuvre	
Institutions nationales du marché du travail	<p>Le tribunal industriel est une création de la loi sur les litiges commerciaux et est dirigé par un juge président. Les juges du tribunal du travail sont nommés par le président. Le juge siège avec deux assesseurs, l'un nommé par une organisation représentant les travailleurs, et l'autre par une organisation représentant les employeurs. La Cour est compétente pour entendre et déterminer tous les litiges commerciaux, à l'exception des litiges d'intérêt, y compris ceux visant à interdire toute action industrielle illégale, et pour entendre les appels et les révisions des décisions des médiateurs et des arbitres. La Cour a le pouvoir d'ordonner au commissaire de désigner un médiateur pour régler un différend lorsque, de l'avis de la Cour, la question n'a pas fait l'objet d'une médiation appropriée ou nécessite une nouvelle médiation. Ordonner au commissaire de soumettre à l'arbitrage un différend dont la Cour est saisie. De plus, de soumettre toute question à un expert et, à sa discrétion, d'accepter son rapport comme preuve dans la procédure.</p> <p>Le Conseil consultatif sur les salaires minimums enquête sur les salaires dans le commerce, la section de commerce, l'industrie ou la section d'industrie en question et fait des recommandations au ministre quant au salaire minimum qui devrait, selon le Conseil, être payable aux employés appartenant à la catégorie concernée. La Commission tient compte de toute déclaration que les employeurs, les organisations d'employeurs enregistrées, les employés ou les organisations d'employés enregistrées concernés peuvent souhaiter lui faire et prend, lorsque cela est raisonnablement possible, les dispositions nécessaires pour que ces employeurs, organisations d'employeurs enregistrées, employés ou organisations d'employés enregistrées soient entendus par la Commission. En formulant ses recommandations au ministre, le Conseil doit tenir compte des besoins des employés concernés et de leurs familles, en prenant en considération le niveau général des salaires au Botswana, le coût de la vie, les éventuelles prestations de sécurité sociale et le niveau de vie relatif des autres groupes sociaux ; l'opportunité d'éliminer la discrimination entre les sexes en ce qui concerne les salaires pour un travail égal et les facteurs économiques, y compris les exigences du développement économique, les niveaux de productivité et l'opportunité d'atteindre et de maintenir un niveau d'emploi élevé ; et Le Conseil consultatif du travail conseille le ministre sur toute proposition de législation, règles, codes, directives ou accords types relatifs à la prévention et au règlement des différends. Le conseil examine les procédures de prévention et de résolution des conflits en vertu de la loi sur les conflits commerciaux et conseille le ministre à ce sujet si nécessaire. Le conseil a une capacité consultative en conseillant le ministre sur les qualifications, la nomination, les termes et conditions de nomination et la révocation des médiateurs et des arbitres.</p>

--	--

RDC	
Type d'autorisation	<ol style="list-style-type: none"> 1. Visa d'établissement de travail 2. Visa spécifique d'établissement de travail
Conditions de demande	<ul style="list-style-type: none"> • Un passeport en cours de validité avec une validité d'au moins 6 mois • 4 photos d'identité • Carte de vaccination internationale • Preuve de qualification • Attestation de service • Présenter un contrat de travail validé par l'Office national de l'emploi
Durée du permis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Visa d'établissement de travail : 1 à 2 ans 2. Visa spécifique d'établissement de travail : 1 an
Emploi de ressortissants étrangers	<p>En ce qui concerne la loi sur l'immigration, elle vise à promouvoir l'embauche des ressortissants. La migration de travail est réglementée par une série de politiques de migration ou de travail existantes au niveau national. Un décret ministériel a fixé le pourcentage autorisé de travailleurs étrangers, dans les limites fixées par le code du travail, par secteur et par catégorie de travailleurs. La liste des postes/fonctions pour lesquels il est interdit d'engager des expatriés est détaillée dans l'A.D n° 86/001 mars 1981. En général, si l'employeur veut recruter un étranger pour travailler en RDC, il est tenu de demander une carte de travail au nom du futur employé, accompagnée de pièces justificatives. Il s'agit notamment : du curriculum vitae du candidat, des qualifications justificatives, du projet de contrat de travail, de la description du poste, de la liste des employés expatriés de l'entreprise et des programmes de formation et d'adaptation professionnelle. La demande doit être faite</p>

	<p>auprès du Comité national de l'emploi des étrangers au sein du ministère du travail.</p> <p>Le ministère du travail contrôle les permis de séjour et de travail des expatriés. L'employeur a le droit d'embaucher le personnel de son choix pour occuper des postes de direction, mais l'entreprise doit payer un impôt spécial sur les salaires des expatriés. L'impôt applicable aux salaires des expatriés est régi par une législation distincte. En général, les employeurs sont tenus de respecter la législation qui stipule que l'effectif de leur société ne peut pas être composé de plus de 15 % de ressortissants étrangers au total.</p> <p>Lorsque la carte de travail est accordée, le travailleur expatrié peut obtenir un visa pour l'établissement à des fins d'emploi. La loi reconnaît deux types de permis de travail qui peuvent être délivrés en RDC. Le visa d'établissement de travail permet à une personne de travailler dans le pays pendant un ou deux ans, selon les circonstances. En revanche, le visa d'établissement de travail spécifique a une durée déterminée désignée, qui peut être applicable jusqu'à un an, et ce visa ne peut pas être renouvelé. En cas de cessation des services, le travailleur expatrié doit être rapatrié ou trouver un autre emploi qui justifierait de la possession de la carte de travail.</p> <p>Un impôt supplémentaire est prélevé sur les salaires imposables de l'expatrié en tant que dépense pour l'employeur. Il s'agit de l'impôt exceptionnel sur les salaires des expatriés. Les employeurs qui emploient des expatriés sont soumis au paiement d'un impôt spécial appliqué sur le salaire de base de ces employés. Le titulaire est tenu de payer l'impôt exceptionnel sur les expatriés au taux normal de 25 %. Ce taux est de 10 % pour les sociétés minières (et leurs sous-traitants) et de 25 % dans tous les autres cas.</p>
Politique nationale en matière de migration de main-d'œuvre	Aucune information disponible
Institutions nationales du marché du travail	<p>Le ministre du travail et de la sécurité sociale est le principal responsable de l'administration du travail. Cela implique l'emploi, la formation et la sécurité sociale.</p> <p>L'inspection du travail assure l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la santé et à la sécurité. Cela inclut les conflits du travail collectifs et individuels.</p> <p>L'Office national de l'emploi contribue à la mise en œuvre de la politique de l'emploi. Il examine et réglemente l'emploi dans le secteur non</p>

	<p>structuré et rural. Il résume périodiquement la situation de l'emploi et son évolution.</p> <p>La Commission nationale de l'emploi des étrangers est responsable de la délivrance des permis de travail pour les étrangers.</p> <p>Le Conseil national du travail est présidé par le ministère du travail et de la sécurité sociale ; il réglemente toute la santé et la sécurité sur le lieu de travail.</p> <p>Le Comité de médiation enquête sur tous les conflits du travail sur le lieu de travail. Il assure la médiation de tous les conflits et émet des recommandations pour réglementer le marché du travail.</p>
--	--

Eswatini	
Type d'autorisation	Permis de séjour temporaire
Conditions de demande	<p>Les étrangers souhaitant travailler à Eswatini doivent demander un permis de séjour temporaire dans leur pays de résidence en présentant les documents suivants</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un formulaire de demande dûment rempli • Un certificat de police original du pays d'origine du demandeur • Deux photos d'identité • Un certificat médical • Une lettre de motivation de l'employeur au Swaziland • Copies des certificats de qualification du candidat pour le poste, par exemple un diplôme • Preuve que le poste a été annoncé au Swaziland • Un certificat de constitution de la société
Durée du permis	Période de deux ans
Emploi de ressortissants étrangers	<p>Conformément à la loi sur l'immigration 17 de 1982, toute personne qui n'est pas un citoyen Liswati, ou qui est exemptée par la réglementation sur l'immigration, ne peut exercer aucun emploi sans y être autorisée par un permis de travail.</p> <p>Tous les ressortissants étrangers qui se sont vu offrir un emploi ou qui souhaitent travailler à Eswatini doivent demander un permis de travail dans leur pays d'origine ou de résidence et doivent attendre le résultat de leur demande dans leur pays de résidence avant d'entrer dans le pays ou de demander un permis à l'intérieur d'Eswatini. Il est strictement interdit aux employés potentiels de s'engager dans un travail sans avoir obtenu un permis de travail valide. Si l'employé effectue un travail sans les documents nécessaires, cela est considéré comme une infraction et l'individu peut être déclaré indésirable.</p>

	<p>En général, lorsqu'une demande de permis de travail est faite, elle doit être accompagnée de demandes pour le reste de la famille qui accompagnera l'individu. Les permis de travail sont délivrés pour une durée maximale de 2 ans à la fois, ils sont spécifiques à la fonction et à l'entreprise et ne sont pas transférables. La préparation des demandes de permis de travail peut prendre jusqu'à 2 mois en raison des exigences stipulées qui comprennent : l'évaluation des qualifications étrangères par une seule autorité à Eswatini ; le certificat de police et l'annonce. Les ressortissants étrangers qui travaillent à Eswatini à titre temporaire ne sont pas soumis à l'impôt sur leurs revenus d'emploi, sous réserve de certaines conditions.</p>
<p>Politique nationale en matière de migration de main-d'œuvre</p>	<p>Eswatini a une politique nationale de migration de la main-d'œuvre qui a été adoptée et validée en juillet 2019 et un projet de plan de mise en œuvre qui a été préparé en décembre 2019. Le PNLM donne un aperçu des instruments et cadres internationaux et régionaux appropriés qui sont applicables à la gestion de la migration de main-d'œuvre et confirme l'engagement du gouvernement d'Eswatini à donner effet à ses obligations internationales en termes de ces instruments et cadres. Le PNLM note également qu'il existe divers textes de loi, politiques et initiatives nationales qui sont pertinents pour la gouvernance de la migration de main-d'œuvre, comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Constitution d'Eswatini, 2005 (réglemente l'acquisition et la perte de la citoyenneté) - Loi sur l'immigration n° 17 de 1982 ; - Loi sur la citoyenneté, 1992 ; - Loi de 2009 sur la traite des êtres humains et le trafic de personnes - Loi 142 de 2017 sur les réfugiés - Loi sur les relations industrielles de 2000 - Code de bonnes pratiques : Discrimination en matière d'emploi (interdit la discrimination mais ne mentionne pas explicitement la nationalité, la citoyenneté ou le statut de migrant comme critère interdit) - La loi sur l'emploi de 1980, n° 5/1980 - Loi de 1983 sur les accidents du travail (n° 107) - Loi sur la sécurité et la santé au travail, 2001. - Plan de développement national - Politique à moyen terme du Plan national de développement (2013-2017) ; - Stratégie nationale de développement révisée (2017) ; - Plans d'action des ministères 2018-2022 ; - Stratégie pour le développement durable et la croissance inclusive (2017) ; - Vision 2022 (1997) et Stratégie nationale de développement (1997) ; - Eswatini - Programme par pays de l'OIT pour le travail décent (2019-2023)

- Enseignement et formation techniques et professionnels et développement des compétences (EFTP) ;
- Politique nationale de l'emploi ;
- Plan national de développement des ressources humaines ;
- Réforme de la sécurité sociale
- Politique des petites et moyennes entreprises

En ce qui concerne ses objectifs, le PNLM énonce ce qui suit :

- a) Réglementer efficacement la migration de la main-d'œuvre, en garantissant une immigration et une émigration sûres, ordonnées et régularisées pour le travail
- (b) Élaborer un PNLM qui soit aligné sur les normes et les cadres nationaux, régionaux, continentaux et internationaux.
- (c) Améliorer le bien-être des migrants, et en particulier des travailleurs migrants et des membres de leur famille, ainsi que les droits des rapatriés à accéder aux mécanismes de protection sociale et à assurer la transférabilité de la sécurité sociale dans la région
- (d) Améliorer les possibilités d'emploi productif et de développement, de maintien et de transfert des compétences pour tous les Emaswati
- e) faciliter l'engagement avec la diaspora, y compris la gestion efficace des transferts de fonds, et gérer activement le retour et la réintégration des migrants qui rentrent chez eux
- f) disposer de systèmes d'information sur la migration de la main-d'œuvre qui fonctionnent bien, qui sont à jour et fiables et qui soutiennent les politiques et les programmes
- g) Établir une coopération technique et administrative entre les ministères et avec les partenaires sociaux tels que les associations de travailleurs, les syndicats, les entreprises et les autres parties prenantes concernées.
- h) Garantir un système de migration de la main-d'œuvre fondé sur les droits, y compris un contrôle de la gestion des frontières qui éradique la traite des êtres humains, le trafic, le travail des enfants et le travail forcé, ainsi que la migration en situation irrégulière, et un secteur des agences d'emploi privées réglementé et éthique qui soit aligné sur les conventions internationales.

Le PNLM identifie 5 domaines politiques qui doivent être abordés et, pour chacun d'entre eux, il établit une déclaration d'intention claire :

Premier domaine politique : Gouvernance

Assurer la bonne gouvernance en tant que pilier important de la réglementation et de la gestion. Des cadres politiques appropriés, fondés sur des données probantes, sont alignés sur les meilleures pratiques régionales et mondiales ; et sont contrôlés et appliqués.

Deuxième domaine politique : LMIAS : Systèmes d'information et d'analyse sur la migration de la main-d'œuvre

	<ul style="list-style-type: none"> • Il est essentiel de disposer d'informations complètes et actualisées sur les marchés du travail, les migrations, les compétences et l'emploi pour garantir une migration sûre et régulière menant à la croissance économique. Cela inclut la mise en place d'un LMIS • Un SIMT efficace comprend la capacité d'avoir accès aux preuves, de les interpréter et de les diffuser selon les besoins. Ce domaine politique s'aligne sur le plan d'action LM de la SADC pour 2016-2019. <p>Troisième domaine politique : Droits et protection Conformément à l'objectif de développement durable (ODD) 8 et aux processus pertinents de la SADC en matière d'emploi, les travailleurs migrants, au niveau national et à l'étranger, auront un accès égal aux droits de l'homme fondamentaux, en particulier aux droits du travail, à la protection sociale et à la santé</p> <p>Quatrième domaine politique : Migration et développement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une approche globale du gouvernement et de la société, met l'accent sur l'interconnexion et la coordination de la migration à tous les niveaux de la politique et de la société qui guide ce PNLM. • Un système de migration de la main-d'œuvre bien géré et intégré peut avoir un effet positif sur les indicateurs de développement national, conformément aux principes énoncés dans l'Agenda 2030 pour le développement durable. <p>Cinquième domaine politique : Santé L'accès sûr et équitable à des services de soins de santé adéquats et holistiques pour les migrants, les rapatriés et leurs familles fait partie intégrante d'une migration sûre, ordonnée et régulière. Le plan d'action du PNLM qui l'accompagne définit les principaux résultats, les échéances et les autorités/acteurs désignés responsables de la mise en œuvre d'activités spécifiques pour atteindre les objectifs du PNLM.</p>
Institutions nationales du marché du travail	Le Conseil consultatif du travail examinera et conseillera le ministre sur toute question touchant à l'emploi et au travail qui lui sera soumise par le ministre et, sans préjudice de la généralité de cette exigence, ces questions comprendront les propositions de toute nouvelle législation en matière d'emploi ; les amendements à la présente loi ou à toute autre loi relative à l'emploi ; les propositions de mesures concernant les points de l'ordre du jour ou les textes devant être examinés par la Conférence internationale du travail ; la soumission au gouvernement de conventions ou de recommandations internationales du travail ; les recommandations et les conventions internationales du travail non ratifiées ; les questions découlant des rapports soumis en vertu de

l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du travail ;
v) la dénonciation des conventions internationales du travail ratifiées.

La Commission de conciliation, de médiation et d'arbitrage est principalement responsable de la résolution de tous les conflits du travail. Les conflits sont d'abord soumis à la conciliation ou à la médiation, afin de tenter de résoudre le problème à l'amiable. Si les parties ne parviennent pas à résoudre le problème, le différend est soumis à l'arbitrage. Chacune des parties au conflit peut refuser l'arbitrage et porter l'affaire devant le tribunal du travail, qui peut également ordonner l'arbitrage.

Les inspecteurs du travail doivent effectuer des inspections périodiques des lieux de travail selon les instructions du commissaire au travail ; s'assurer que toutes les lois relatives aux conditions d'emploi et à la protection des employés dans leur profession sont pleinement appliquées ; si nécessaire, fournir des informations et des conseils sur les moyens de se conformer à ces lois, y compris un délai dans lequel cette conformité sera effective ; porter à la connaissance du commissaire au travail toute difficulté ou tout abus relatif à l'emploi qui n'est pas couvert par les lois existantes ; effectuer des études et recueillir des données relatives à l'emploi selon les exigences du commissaire au travail. L'inspecteur peut demander à un employeur de fournir toute information qu'il lui demande concernant les salaires, les heures de travail ou les autres conditions d'emploi des personnes employées par cet employeur ; effectuer tout examen, test ou enquête qu'il juge nécessaire pour s'assurer que toutes les dispositions légales relatives à l'emploi sont respectées.

Le Tribunal du travail a une compétence exclusive pour entendre, déterminer et accorder toute réparation appropriée en ce qui concerne une demande, une réclamation ou une plainte ou une violation de l'une des dispositions de la présente, de la loi sur l'emploi, de la loi sur les accidents du travail ou de toute autre législation qui étend la compétence du Tribunal, ou en ce qui concerne toute question qui peut survenir en *common law* entre un employeur et un employé dans le cadre de l'emploi ou entre un employeur ou une association d'employeurs et un syndicat, ou une association de personnel ou entre une association d'employés, un syndicat, une association de personnel, une fédération et un membre de celle-ci. Dans l'exercice des pouvoirs qui lui sont conférés par la présente, la Cour prend en considération les directives relatives aux niveaux de salaires et aux autres conditions d'emploi qui peuvent de temps à autre être en vigueur au sein du gouvernement et d'autres industries ou entreprises connexes ou pertinentes.

	<p>Il est possible de faire appel de la décision de la Cour sur une question de droit auprès de la Cour d'appel industrielle. La Cour d'appel industrielle, en examinant un appel, doit tenir compte du fait que la Cour n'est pas strictement liée par les règles de preuve ou de procédure qui s'appliquent dans les procédures civiles.</p> <p>Les conseils salariaux doivent assurer, à l'égard des employés spécifiés dans l'ordonnance et de leurs employeurs, la réglementation effective des salaires ou des conditions d'emploi de ces employés.</p>
--	---

Lesotho	
Type d'autorisation	Permis de séjour de deux ans
Conditions de demande	<ul style="list-style-type: none"> • une copie du passeport, • un formulaire de demande de visa (peut être rempli en ligne) • deux photos d'identité, • les détails d'un lieu de résidence pendant votre séjour au Lesotho • une lettre d'invitation de l'employeur • Autorisation de la police du Lesotho • Autorisation de la police du pays d'origine pour les demandeurs qui se présentent pour la première fois • Lettre du demandeur (demandant au directeur de l'immigration l'autorisation de résider au Lesotho) • Lettre de l'employeur • Copie du permis précédent (pour les demandes de renouvellement) • Contrat de travail <p>Exigences supplémentaires selon la profession</p>
Durée du permis	Période de deux ans
Emploi de ressortissants étrangers	<p>La loi sur le contrôle des étrangers est le cadre de l'immigration qui prévoit qu'un étranger à la recherche d'un emploi doit demander deux permis distincts, c'est-à-dire le permis de séjour en plus du permis de travail. Renouvellement des autorisations de travail de courte durée. Les autorisations de travail à long terme sont accordées pour une durée maximale de deux ans et sont renouvelables.</p> <p>En général, un candidat à l'emploi doit obtenir un permis de séjour distinct au Lesotho, en plus de l'autorisation de travail (permis de travail). Le ministère du travail est responsable du traitement et de l'octroi des permis de travail aux étrangers. Pour obtenir un certificat de travail, l'employeur doit fournir une lettre de motivation, indiquant les raisons pour lesquelles un étranger est tenu d'effectuer le travail. En outre, l'employeur peut fournir un plan de transfert de compétences</p>

	<p>pour accompagner la lettre de motivation, bien que cela ne soit pas obligatoire. L'autorisation de travail à long terme est accordée pour une période maximale de deux ans et est renouvelable. Le renouvellement d'un certificat de travail est une démarche plus rigoureuse, car l'employeur doit soumettre au ministère du travail une autre lettre de motivation, indiquant les raisons pour lesquelles il n'a pas été possible de remplacer l'étranger par un local en deux ans. Le délai de traitement de la demande d'autorisation de travail est de quatre à sept semaines en moyenne.</p>
<p>Politique nationale en matière de migration de main-d'œuvre</p>	<p>En 2017, une évaluation de la gestion de la migration de main-d'œuvre a été réalisée et un rapport, basé sur cette évaluation, a été rédigé et validé. Le rapport a identifié les principaux problèmes et défis du Lesotho en matière de migration de main-d'œuvre et a servi de base à une politique nationale de migration de main-d'œuvre qui a été adoptée et validée en 2018. En plus du PNLM, le processus suivi par le Lesotho a inclus la rédaction de plusieurs autres documents pour soutenir la mise en œuvre du PNLM, comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une évaluation de la gestion de la migration de main-d'œuvre (LMMA) qui fournit un examen des données les plus récentes sur la migration de main-d'œuvre à destination et en provenance du Lesotho pour l'analyse et l'élaboration de politiques ; • Un programme de formation pour la gestion de la migration de main-d'œuvre ; • Un plan d'action pour la mise en œuvre du PNLM du Lesotho ; et, • Lignes directrices pour l'élaboration d'accords bilatéraux de travail et d'un modèle d'accord pour le Lesotho <p>Les principaux objectifs du PNLM sont les suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> a) veiller à ce que la gouvernance des migrations de main-d'œuvre au Lesotho soit conforme aux normes internationales du travail et aux bonnes pratiques pertinentes et respecte les dispositions régionales en matière de migration de main-d'œuvre b) sauvegarder tous les droits de l'homme des travailleurs migrants à l'intérieur et à l'extérieur des frontières territoriales du Lesotho c) promouvoir l'emploi et le travail décent grâce à la migration de la main-d'œuvre d) garantir l'accès à la sécurité sociale des travailleurs migrants et de leurs familles e) veiller à ce que les migrations de main-d'œuvre contribuent aux objectifs de développement économique du Lesotho. <p>Sur la base de trois domaines prioritaires clés, le PNLM et le plan d'action qui l'accompagne présentent les interventions sélectionnées comme suit :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Construire l'approche du Lesotho en matière de migration de main-d'œuvre comme une politique de migration de main-

	<p>d'œuvre fondée sur les droits, sensible à l'égalité des sexes et orientée vers l'emploi et le développement</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Gouvernance des migrations de main-d'œuvre au Lesotho 3. Données sur la migration de main-d'œuvre pour l'élaboration des politiques 4. Activités de renforcement des capacités pour les fonctionnaires, les partenaires sociaux et les organisations de la société civile 5. Promouvoir un recrutement éthique (formation avant le départ, contrôle des contrats, réglementation des agences d'emploi privées) 6. Renforcer la protection sociale des travailleurs migrants 7. Protection sociale des travailleurs migrants : Éducation financière, banque, investissements productifs, prêts éducatifs, retour et réintégration 8. Réforme du système de permis de travail (numérisation, modernisation des tests du marché du travail, refonte de la procédure de demande et coordination avec l'immigration) 9. Inspection du travail et mécanisme de plainte (renforcement des capacités, réforme législative) 10. Améliorer la communication et l'intégration entre les travailleurs migrants et les travailleurs locaux dans les entreprises du secteur privé et entre les migrants et les communautés locales afin de favoriser une société stable et inclusive 11. Protection sociale et bien-être (conditions de vie) des travailleurs migrants au Lesotho
<p>Institutions nationales du marché du travail</p>	<p>Le Tribunal du travail a une compétence exclusive pour toute question prévue par le droit du travail, y compris, mais sans s'y limiter, les conflits du travail. Aucun tribunal ordinaire ou subordonné ne peut exercer sa juridiction civile sur une question prévue par le code.</p> <p>Le Comité consultatif national sur le travail est le comité qui est chargé de conseiller le ministre du travail et de l'emploi sur les questions relatives au travail. Il est composé de représentants du gouvernement, des syndicats et des organisations d'employeurs.</p> <p>Le Conseil consultatif national pour la sécurité, la santé et le bien-être au travail examine et conseille le ministre et le Comité consultatif national sur le travail sur le fonctionnement de toute législation ou réglementation relative à la santé, la sécurité et le bien-être des employés au travail.</p> <p>Le Service national de l'emploi recueille des informations sur toute question liée à l'emploi, y compris des informations sur les postes vacants, en recueillant des informations et des statistiques concernant le marché du travail, notamment des informations sur les besoins et l'offre de main-d'œuvre, qui sont transmises au commissaire au travail.</p>

	<p>Les agents du travail sont nommés par le ministre. Un agent du travail peut, afin de s'assurer que les dispositions du Code et de toute autre loi écrite relative au travail, à l'emploi, aux relations industrielles, aux conditions de travail ou à l'indemnisation des travailleurs sont dûment observées à toute heure raisonnable, de jour comme de nuit, et sans préavis, entrer librement, inspecter et examiner tout local. L'agent du travail ne peut avoir d'intérêt direct ou indirect dans une entreprise ou un commerce placé sous sa supervision. Toute personne qui retarde ou entrave délibérément l'action d'un agent du travail ou d'un autre agent dans l'exercice de ses fonctions et qui, sans excuse légitime, ne se conforme pas à une instruction, une exigence ou une demande légale ou ne répond pas à une question posée ou donnée par cet agent est coupable d'une infraction et passible d'une amende ou d'une peine d'emprisonnement de six mois au maximum, ou des deux.</p> <p>Le Conseil consultatif sur les salaires, à la demande du ministre, enquête sur les salaires et les conditions d'emploi de tous les employés dans la partie du Lesotho spécifiée dans l'ordonnance. Le Conseil conseille le ministre et le Comité consultatif national sur le travail sur toute autre question relative aux salaires et aux conditions d'emploi que le ministre peut lui soumettre. Le conseil se réunit au moins une fois par an. Tout employeur auquel s'applique une ordonnance sur les salaires doit afficher une copie de cette ordonnance sur chaque lieu de travail où travaillent les employés auxquels elle s'applique.</p> <p>Le Conseil des relations industrielles est composé de trois membres représentant le gouvernement, de trois membres représentant les employeurs et de trois membres représentant les employés. Les fonctions du conseil seront de donner des conseils sur la qualification et la nomination des juges, assesseurs, conciliateurs et arbitres.</p> <p>La Direction de la prévention et de la résolution des conflits tente de prévenir et de résoudre les conflits du travail par la conciliation et l'arbitrage. Elle a également une fonction consultative auprès des employeurs et des employés en matière de prévention et de résolution des conflits. La direction ou son responsable ne peut divulguer à quiconque des informations, des connaissances ou des documents acquis à titre confidentiel ou sans préjudice.</p>
--	---

Madagascar	
Type d'autorisation	Permis de travail.
Conditions de demande	Pour le visa transférable : <ul style="list-style-type: none"> - Un formulaire de demande dûment rempli. Des retards peuvent survenir si l'on ne répond pas à toutes les questions.

	<ul style="list-style-type: none"> - Deux (02) photos d'identité récentes - Billet d'avion aller-retour - Passeport valable au moins six (6) mois à compter de la date prévue de retour, avec au moins trois (3) pages vierges - Certificat de vaccination contre la fièvre jaune pour les visiteurs ayant séjourné les six (06) derniers jours dans les pays infectés - Lettre de motivation - Casier judiciaire (Police Clearance) délivré par le pays d'origine de moins de six (6) mois (traduit en français ou en anglais par le pays émetteur ou un traducteur assermenté). La durée de validité attribuée au document par l'autorité de délivrance si ladite durée dépasse les six (6) mois - Photocopie du passeport - Légalisé Preuve d'hébergement et de soutien financier attestée et signée par votre hôte ou contrat de bail - Photocopie de la carte d'identité de l'hôte (CIN) ou de la carte de résident (CR) - Certificat de résidence de l'hôte - Documents supplémentaires selon la catégorie à laquelle appartient l'immigrant, comme suit : <p>Permis de travail délivré et signé par le ministère du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contrat de travail visé par le ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Législation sociale (MFPTLS) - Autorisation d'emploi ou permis de travail pour les étrangers délivré par le ministère de la fonction publique, du travail et des lois sociales - Certificat d'emploi délivré par l'employeur - Certificat d'immatriculation de la société délivré par le Registre du Commerce et des Sociétés (RCS) - Carte d'identification fiscale de l'entreprise (CIF) - Cartes statistiques de l'entreprise - Photocopie de la carte d'identité (CIN) ou de la carte de résident du directeur
Durée du permis	Aucune information claire n'est disponible. L'employé doit obtenir un visa transformable (visa d'immigrant : 30 jours) puis demander un visa de longue durée une fois arrivé à Madagascar.
Emploi de ressortissants étrangers	Le cadre de l'immigration à Madagascar prévoit les conditions, le délai de traitement, l'admissibilité à l'emploi et les prestations pour les membres de la famille qui accompagnent le demandeur. Tous les expatriés qui souhaitent travailler à Madagascar ont besoin d'un permis de travail. Toute demande de permis de travail doit être déposée avant l'entrée sur le territoire. Pour obtenir un permis de travail, l'employé potentiel doit être parrainé par un employeur local. Si un employé change d'employeur, son permis de travail doit également être modifié. Une entreprise agréée doit parrainer un employé pendant toute la durée du projet. L'entreprise de parrainage assumera la responsabilité légale de l'employé pendant qu'il travaille à Madagascar.

	<p>Un visa d'immigrant appelé visa professionnel est délivré à tous les investisseurs étrangers, qu'ils soient liés à une société malgache ou par un contrat de travail ou qu'ils remplissent leur mandat au sein de cette société pour assumer les fonctions de directeur, directeur général adjoint, directeur général et président du conseil d'administration ou directeur général. Le visa est délivré par le ministère de l'intérieur. Le visa professionnel est valable pour une durée de trois ans à compter de la réception de la demande. Une fois accordé, ce visa a la même valeur qu'un permis de séjour. En outre, un certificat est délivré conformément à la législation en vigueur. La demande de renouvellement du visa doit être déposée un an avant sa date d'expiration. Le conjoint et les enfants à charge du titulaire bénéficient automatiquement des mêmes droits pendant la même période. Si un employé travaille avec le mauvais visa d'affaires ou visa d'entrée temporaire, cela peut exposer l'employeur à d'éventuelles difficultés juridiques et financières. Les personnes qui envisagent de travailler à leur compte devront s'organiser pour obtenir un permis.</p> <p>Le gouvernement n'impose pas l'embauche de ressortissants locaux, sauf dans le secteur minier, où les sociétés bénéficiant du régime spécial pour les grands investissements miniers sont tenues de donner la préférence aux ressortissants nationaux. Certains professionnels, tels que les avocats, les experts-comptables et les notaires, devront être enregistrés et autorisés par l'organisme de réglementation du secteur concerné avant de pouvoir exercer à Madagascar.</p> <p>Les contrats de travail des employés expatriés peuvent valablement ne pas être conformes à la législation du travail et à la réglementation sociale en ce qui concerne : l'assurance au titre d'un régime de sécurité sociale à Madagascar ; l'assurance au service de l'entreprise ; la durée et les motifs de recours à un contrat à durée déterminée et la réglementation applicable en matière de recrutement.</p>
Politique nationale en matière de migration de main-d'œuvre	Aucune information disponible
Institutions nationales du marché du travail	<p>Le ministère du travail est chargé de faire respecter le salaire minimum et les conditions de travail. Le gouvernement est également chargé de fixer les normes de santé et de sécurité des travailleurs et des lieux de travail, mais les sanctions en cas de non-respect ne sont pas définies dans le code du travail, qui ne prévoit qu'une inspection avant l'ouverture d'une entreprise.</p> <p>Le comité d'entreprise est un organe consultatif bipartite et constitue une plate-forme de négociation, de dialogue et de collaboration entre les parties prenantes dans l'entreprise. Il est consulté et donne son avis sur</p>

	<p>toutes les questions concernant la vie des travailleurs : conditions de travail, affaires sociales et culturelles, santé, sécurité, hygiène et environnement de travail, licenciement individuel ou collectif pour raisons économiques, conflit du travail.</p> <p>Le Conseil national du travail est un organe tripartite de consultation, de dialogue et de contrôle. Il fournit un cadre de consultation et de négociation entre les partenaires sociaux sur les salaires et les conditions de travail et un cadre d'information sur toutes les questions relevant de sa compétence.</p> <p>L'Institut national du travail a pour mission d'assurer la formation continue des travailleurs afin de leur permettre de participer activement à la vie économique et sociale de l'entreprise et du pays, et de garantir pleinement le bon fonctionnement de leurs représentants syndicaux. Il vise donc à : développer les ressources humaines ; renforcer la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs à promouvoir le dialogue social ; et fournir aux dirigeants, aux responsables syndicaux et aux travailleurs une assistance technique et une formation générale dans les domaines du travail, de la gestion d'entreprise, de l'économie et des conditions de travail</p> <p>Le code du travail prévoit un système d'inspection du travail indépendant et puissant dans le pays. Les inspecteurs du travail, qui relèvent du ministère du travail, veillent à l'application des lois et règlements relatifs aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur fonction, tels que les dispositions relatives aux heures de travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être ainsi que les dispositions d'une convention collective. Il incombe à l'inspecteur de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces de se conformer aux dispositions légales en vigueur et de porter à l'attention de l'autorité compétente les défauts ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les lois et règlements existants. Le code du travail autorise l'inspecteur du travail à pénétrer sur le lieu de travail à toute heure du jour ou de la nuit sans préavis pour procéder à des examens, des tests ou des enquêtes ; interroger quiconque ; demander ou prendre copie de tout livre/registre, dossier ou autre document prescrit ; et prélever ou retirer des échantillons. Les inspecteurs du travail sont également autorisés à prescrire des mesures visant à éliminer les défauts observés dans les installations, l'agencement ou les méthodes de travail s'ils peuvent avoir des motifs raisonnables de croire que cela constitue une menace pour la santé ou la sécurité des travailleurs.</p>
--	--

Malawi

Type d'autorisation	Permis de travail temporaire (TEP)
Conditions de demande	<p>Il faut d'abord obtenir un visa, puis l'employeur est responsable de demander un TEP pour son employé étranger</p> <p>Documents requis pour l'obtention d'un visa :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deux photos d'identité • Une lettre de motivation détaillée • Billets d'avion/itinéraire • Réservation d'hôtel confirmée • Relevés bancaires des trois derniers mois • Preuve du vaccin contre la fièvre jaune si vous venez d'un pays à risque <p>Documents requis pour le TEP :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formulaire de candidature complété • Contrat de travail • Passeport en cours de validité • CV • Annonce de l'offre d'emploi • Qualifications académiques
Durée du permis	6 mois à 2 ans ; peut être renouvelé deux fois
Emploi de ressortissants étrangers	<p>Un ressortissant étranger qui souhaite entrer au Malawi pour une consultation à court terme ou une autre activité liée au travail doit demander un permis de travail temporaire. Ce permis est délivré aux personnes avant qu'elles n'entrent au Malawi dans le but d'occuper un emploi spécifique au Malawi. Un permis de travail temporaire est valable pour deux ans et peut être renouvelé deux fois en soumettant les formulaires de renouvellement de permis de travail temporaire au bureau de l'immigration. Une demande de renouvellement doit être soumise trois mois avant l'expiration du permis. Tous les candidats à un nouveau permis de travail temporaire sont tenus par la loi d'attendre à l'extérieur du Malawi que leur demande soit approuvée. L'organisation a la responsabilité de demander le permis au nom du demandeur. Le formulaire de demande de permis de travail temporaire et les pièces justificatives sont soumis au siège de l'immigration ou aux bureaux régionaux de l'immigration pour traitement, moyennant le paiement des frais de traitement.</p>
Politique nationale en matière de migration de main-d'œuvre	<p>Le Malawi est en train de travailler à l'élaboration et à l'adoption d'une politique nationale de migration de la main-d'œuvre. En juillet 2020, un rapport d'analyse de la situation a été publié, qui fournit un examen diagnostique des modèles de migration, des questions et des défis qui constituent le contexte du PNMT proposé. L'analyse de la situation recommande ce qui suit comme but et objectifs politiques du PNLM, à considérer en consultation avec les parties prenantes :</p>

	<p>Objectif</p> <p>L'objectif principal de la politique nationale de migration de la main-d'œuvre est d'exploiter les avantages de la migration de la main-d'œuvre pour le développement socio-économique du Malawi.</p> <p>Les objectifs et domaines politiques suivants sont proposés à la considération des parties prenantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Améliorer la bonne gouvernance de la migration de la main-d'œuvre. Domaines possibles : Cadre législatif ; cadre réglementaire ; cadre institutionnel ; coopération internationale. 2. Renforcer les systèmes de protection des travailleurs migrants et de leurs familles au Malawi et dans les pays de destination. Domaines possibles : Protection des migrants ; lutte contre le trafic et la contrebande ; transférabilité de la sécurité sociale 3. Améliorer les mécanismes permettant d'exploiter et de maximiser les effets des migrations de main-d'œuvre sur le développement. Domaines possibles : Transferts de fonds ; transfert de compétences ; intégration de la migration dans la planification du développement, partenariats et entreprises dirigées par des migrants 4. Renforcer les systèmes d'information sur le marché du travail et les migrations.
<p>Institutions nationales du marché du travail</p>	<p>Les principales institutions sont le Conseil consultatif tripartite du travail, le Tribunal des relations industrielles, et le Secrétaire principal, les Commissions du travail et les responsables du travail. L'application de la loi est assurée par les agents du travail qui disposent de larges droits d'inspection, d'entrée, de fouille sauf s'il s'agit d'une résidence privée, et de procéder à tout examen, d'exiger des documents ou de faire des recherches afin de vérifier le respect de la loi.</p> <p>Le Conseil consultatif tripartite du travail est nommé pour une durée de trois ans par le ministre et se compose de quatre personnes nommées par le ministre, de quatre personnes nommées par les syndicats les plus représentatifs et de quatre personnes nommées par les organisations patronales les plus représentatives. Une personne de chaque catégorie doit être une femme. Le Conseil se réunit au moins une fois par an et conseille le ministre sur toutes les questions relatives au travail et à l'emploi, à la promotion des négociations collectives, au développement du marché du travail et des ressources humaines et à des activités spécifiques concernant l'OIT.</p> <p>La LRA prévoit la constitution de la Cour, dirigée par un juge en chef, un juge en chef adjoint et cinq personnes nommées par chacune des</p>

	<p>organisations d'employeurs et de syndicats. Au moins une des cinq personnes nommées doit être une femme. Chaque séance est composée du président ou du vice-président de la Cour, d'un membre de l'employeur et d'un membre de la liste des employés nommés. La majorité constitue la décision de la Cour. La Cour est compétente pour connaître de tout litige en matière de travail, y compris ceux identifiés dans la loi. Les décisions de la Cour peuvent faire l'objet d'un appel devant la Haute Cour. Il convient de noter que les appels ne suspendent pas l'ordonnance ou la décision, sauf indication contraire de la Cour.</p> <p>La loi sur l'emploi prévoit que le commissaire au travail est nommé dans la fonction publique et est responsable de l'administration de la loi sur l'emploi. Ses fonctions vont des inspections, à la fourniture de conseils techniques aux employeurs et aux employés, à la formulation de propositions de révision de la loi, et à la présentation de rapports au ministre. L'application de la loi est assurée par les agents du travail qui ont des droits étendus d'inspection, d'entrée, de fouille, sauf s'il s'agit d'une résidence privée, et, pour tout examen, exigent des documents ou font une enquête afin de vérifier la conformité à la loi. Les bureaux du travail sont également responsables de l'application de l'affichage de tout avis requis par la loi. Les agents du travail peuvent être accompagnés par un membre des forces de police s'il existe un motif raisonnable de croire que l'agent peut être gêné dans l'exercice de ses fonctions. L'agent du travail a le pouvoir d'exiger une modification dans l'intérêt de la santé et de la sécurité ou en cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des employés.</p> <p>L'agent du travail doit soumettre un rapport à l'agent régional du travail dans les 30 jours suivant l'inspection. Il existe également une obligation de rapport trimestriel régulier qui donne lieu à un rapport général annuel sur les inspections qui est diffusé à toutes les organisations d'employeurs et de travailleurs enregistrées. Tout litige et toute plainte, y compris un différend ou un litige sur une question de la loi sur l'emploi ou concernant un contrat de travail, par un employeur ou un employé, peut être soumis à un agent du travail qui tentera de résoudre le problème. Toute personne alléguant une violation de la loi peut déposer une plainte auprès de l'agent du travail du district qui peut engager des poursuites pour faire appliquer la loi. Dans les deux cas, un syndicat ou une organisation d'employeurs peut représenter la personne. Nonobstant cette disposition, une personne peut présenter personnellement une plainte au tribunal pour obtenir réparation dans le mois suivant la décision du responsable du travail du district de ne pas engager de poursuites.</p>
--	---

Type d'autorisation	<p>Trois catégories : Permis d'occupation ; permis de travail ; et certificat d'exemption.</p> <p>Cependant, la majorité des employés étrangers ont besoin d'un permis de travail.</p>
Conditions de demande	<p>Les demandes de permis de travail doivent être présentées par l'employeur. Les personnes étrangères qui prévoient de travailler à Maurice ont également besoin d'un permis de séjour. Liste de contrôle des demandes :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Les demandes de permis de travail doivent être présentées sur le formulaire prescrit. b) Lettre d'accompagnement de l'entreprise qui demande le permis de travail pour l'expatrié c) 4 photographies au format passeport. Les photographies doivent avoir entre 35 mm et 40 mm de largeur et entre 45 mm et 50 mm de hauteur et être prises sur un fond clair. d) Copie des parties pertinentes du passeport indiquant le nom, la date de naissance, le lieu et la date de délivrance du passeport, la photo, le numéro de passeport et les déplacements de chaque employé étranger. e) Le cas échéant, les copies certifiées conformes des qualifications académiques, professionnelles et des détails de l'expérience professionnelle doivent être présentées en français ou en anglais. f) Profil professionnel de chaque expatrié. g) Si le salaire est inférieur ou égal à 30 000 MUR, une copie du contrat de travail dûment approuvée par la division du travail du MLIRET. Si le salaire est supérieur, un document de l'employeur attestant que l'expatrié gagnera un salaire mensuel supérieur à 30 000 MUR. h) Un certificat médical provisoire peut être obtenu auprès du ministère de la Santé et de la Qualité de vie. i) Une copie du certificat de constitution et de la carte d'enregistrement de l'entreprise. j) Des annonces de presse originales qui ont paru dans deux grands journaux en format A5. Le nom du journal et la date de l'annonce doivent être clairement visibles sur l'annonce de presse et le résultat de l'exercice de sélection doit également être soumis. k) Dernier reçu du Fonds national des pensions (FNP) avec la liste des travailleurs locaux enregistrés auprès du FNP. l) Renseignements sur l'agent de recrutement agréé (local et étranger) et licence de recrutement valide. m) Chiffre d'affaires de l'entreprise au cours des 3 dernières années. n) Lettre de délégation, le cas échéant. o) Lettre d'accompagnement de l'entreprise précisant l'adresse d'hébergement de l'expatrié.

	Des documents supplémentaires pour des secteurs spécifiques sont requis.
Durée du permis	<p>Normalement pour une période de 4 ans (pour les travailleurs qualifiés étrangers)</p> <p>Renouvellement : trois mois avant l'expiration du permis de travail en cours</p>
Emploi de ressortissants étrangers	<p>La loi sur les non-citoyens prévoit que les non-citoyens ne peuvent exercer aucune profession à Maurice s'ils ne disposent pas d'un permis de travail valide. Les permis de travail sont délivrés par la division de l'emploi du ministère du travail, des relations industrielles, de l'emploi et de la formation, sous réserve que certaines conditions soient remplies. La loi sur l'immigration contient des dispositions et des directives sur les immigrants interdits, les permis de séjour et la responsabilité des entreprises de transport. Il existe trois catégories de permis : le permis d'occupation, le permis de travail et l'exemption de permis.</p> <p>Le permis d'occupation est un permis combiné de travail et de résidence qui permet aux ressortissants étrangers de travailler et de résider à Maurice. Une autorisation d'occupation peut être accordée aux ressortissants étrangers dans trois catégories : investisseur, travailleur indépendant et professionnel. Différents transferts financiers sont requis pour les investisseurs et les travailleurs indépendants afin de pouvoir bénéficier d'une telle autorisation. Un employé professionnel employé dans une société basée à Maurice peut obtenir un permis à condition de gagner plus d'un certain montant.</p> <p>En général, les permis de travail pour les non-citoyens sont délivrés par la Division de l'emploi du ministère du travail, des relations industrielles, de l'emploi et de la formation. Les travailleurs étrangers âgés de 20 à 60 ans peuvent obtenir un permis de travail s'ils possèdent les compétences, les qualifications et l'expérience requises pour l'emploi. Une entreprise mauricienne qui cherche à employer un étranger doit faire une demande de permis de travail auprès du ministère. Selon le secteur d'activité, l'employeur doit obtenir l'autorisation préalable de recruter de la main-d'œuvre étrangère avant de soumettre une demande. Le ministère décidera alors s'il y a une pénurie de cette main-d'œuvre sur le marché local et permettra à l'employeur de rechercher un candidat idéal à l'étranger. Le contrat de travail des employés étrangers gagnant moins d'un certain seuil de rémunération doit être approuvé par la division du travail du ministère. L'objectif est de s'assurer que toutes les conditions mentionnées dans le contrat sont conformes aux définitions et à la législation définies. La division du travail appose un cachet sur le contrat de travail, puis le renvoie à l'employeur. Le processus prend de 3 à 5 jours ouvrables.</p>

	<p>Un certificat de santé provisoire délivré par la section des travailleurs migrants de l'unité de santé au travail du ministère de la santé et de la qualité de vie est exigé pour chaque travailleur étranger à employer. L'entreprise qui souhaite employer des travailleurs étrangers doit présenter un rapport médical complet pour chaque travailleur migrant, obtenu dans son pays d'origine avant son arrivée.</p> <p>Le règlement sur les exemptions pour l'emploi de ressortissants étrangers stipule que certaines catégories d'expatriés sont exemptées de permis de travail pendant leur période d'emploi. Dans le cas où une demande n'est pas approuvée par le ministre, l'employeur peut faire appel de la décision par le biais d'une lettre. Un seul recours par demande est autorisé.</p> <p>Un certificat de santé final sera accordé à l'arrivée des expatriés après répétition des tests suivants : une radiographie pulmonaire, un certificat médical pour les expatriés voyageant depuis l'Inde certifiant que l'expatrié ne souffre pas de la lèpre ; et un test de dépistage du VIH et de la filariose.</p> <p>Les entreprises doivent présenter les demandes de renouvellement des permis de travail de leurs travailleurs trois mois avant l'expiration de leur permis de travail actuel. Au cas où l'entreprise n'emploierait plus les travailleurs après l'expiration de leur permis de travail,</p> <p>Il convient de prendre des dispositions pour qu'ils soient renvoyés dans leur pays d'origine dans les plus brefs délais. Les demandes de renouvellement de permis de travail reçues après l'expiration des permis de travail actuels ne seront pas prises en considération. La demande de renouvellement suit la même procédure que celle suivie pour la demande d'un nouveau permis de travail ; toutefois, les employés étrangers qui ont séjourné plus de 4 ans à Maurice doivent faire une déclaration sous serment selon laquelle ils ne demanderont pas la citoyenneté mauricienne.</p>
<p>Politique nationale en matière de migration de main-d'œuvre</p>	<p>L'île Maurice n'a pas de politique nationale de migration de la main-d'œuvre. Toutefois, en 2018, un document de politique de migration et de développement et un plan d'action qui l'accompagne ont été publiés. Ce document traite largement des liens entre la migration et divers secteurs et comprend une section spécifique sur la migration et les politiques nationales du marché du travail et de l'emploi. L'objectif général de la section sur la migration et les politiques nationales du marché du travail et de l'emploi est d'exploiter le potentiel de la migration dans le but d'atteindre les objectifs du marché du travail et des politiques de l'emploi. Pour atteindre ce vaste objectif, plusieurs mesures politiques sont proposées, comme suit :</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place une politique nationale de l'emploi à part entière visant à accroître l'emploi et à répondre aux demandes du marché du travail et de l'économie, sur la base des principes de l'agenda pour un travail décent. Compte tenu du statut de Maurice, à la fois comme pays d'accueil et comme pays d'origine, la politique de l'emploi doit prendre pleinement en considération le rôle socio-économique de la migration dans la définition des besoins du marché du travail national et tirer le maximum d'avantages de la migration de main-d'œuvre, y compris l'engagement de la diaspora et l'immigration ; • Évaluer quantitativement et qualitativement, du point de vue des compétences et de l'emploi, les besoins et les priorités du marché du travail liés à l'évolution de divers secteurs et stratégies nationales (par exemple, l'économie maritime, l'industrie manufacturière, la stratégie de Maurice pour l'Afrique) afin de déterminer les scénarios futurs et l'impact sur le marché du travail, ainsi que sur les migrations entrantes et sortantes ; • Prendre des mesures pour la revalorisation de certains secteurs et emplois, tels que l'industrie manufacturière (le plus grand employeur du pays) et le secteur de la construction, afin d'attirer les demandeurs d'emploi locaux. Les conditions de travail, les diverses mesures d'incitation et les politiques de rémunération doivent être revues et offrir des conditions plus favorables ; • Mettre en place des programmes d'aide aux demandeurs d'emploi locaux pour qu'ils acquièrent des connaissances auprès des professionnels étrangers (entreprises, travailleurs et spécialistes étrangers) et des membres de la diaspora afin de pouvoir servir dans divers secteurs ; • Sur la base de l'évaluation des nouveaux besoins du marché, explorer les possibilités et les opportunités de collaboration dans le domaine de l'emploi avec les pays de la région et d'Afrique (à la lumière de la stratégie de Maurice pour l'Afrique et de ses résultats escomptés), en particulier avec les États membres du COMESA, de la SADC et de la COI ; • rendre opérationnel le cadre du Programme accéléré pour l'intégration économique (APEI) afin de répondre aux besoins du marché du travail et de créer des possibilités d'emploi ; • Améliorer, sur une base régulière, le système d'information sur le marché du travail et renforcer le rôle et les capacités des centres publics d'information sur l'emploi en termes de fourniture d'informations et de services aux demandeurs d'emploi, aux migrants de retour et aux migrants potentiels.
Institutions nationales du marché du travail	Les principales institutions sont les inspecteurs du travail et le Conseil consultatif du travail. Le secrétaire permanent dispose d'un large éventail de pouvoirs d'entrée, d'accès et de recherche.

	<p>L'inspection du travail relève de la responsabilité du ministère et est chargée de l'application de la loi sous la direction du secrétaire permanent. Le secrétaire permanent dispose d'un large éventail de pouvoirs d'entrée, d'accès et de recherche. Les travailleurs peuvent également déposer des plaintes sur toute question liée à l'emploi, pour enquête par le secrétaire permanent. En cas de non-respect de la loi, une ordonnance d'exécution peut être émise. L'employeur a sept jours pour contester une ordonnance d'exécution devant un tribunal, à défaut de quoi l'exécution est requise dans les 14 jours. Le Conseil est composé d'un nombre égal d'agents publics et de représentants des employeurs et des travailleurs. Le Conseil conseille le ministre sur le fonctionnement et l'application de l'ERA, est responsable de la contribution, de l'examen et des soumissions de l'OIT. Lorsqu'il y a des raisons de croire qu'une infraction a pu être commise, le secrétaire permanent peut délivrer une citation à comparaître et enquêter sur l'affaire. Les services d'inspection sont protégés contre toute obstruction.</p>
--	--

Mozambique	
Type d'autorisation	<p>Visa de travail : pour 30 jours, peut être prolongé jusqu'à 60 jours Permis de séjour temporaire : si le contrat de travail est de plus de 60 jours</p>
Conditions de demande	<ul style="list-style-type: none"> - Passeport ou document similaire : Le document doit avoir une validité d'au moins six (6) mois / 180 (cent quatre-vingt) jours. - Preuve de la possession de fonds suffisants pendant le séjour du demandeur au Mozambique. - Une photo récente de format passeport. - Certificat de casier judiciaire d'une validité n'excédant pas quatre-vingt-dix jours, délivré par l'autorité compétente du pays d'origine ou du pays de résidence au cours des deux dernières années. (doit être traduit en portugais) - Certificat médical - Autorisation du ministère de la justice si le travail est lié à une organisation religieuse - Document d'investissement et/ou autorisation de travail signé par l'autorité compétente si le demandeur est un entrepreneur. - Autorisation ou permission de travailler, délivrée par le ministère du travail, si le demandeur va travailler avec ou sans rémunération - Contrat de travail signé par les autorités compétentes, s'il est employé par d'autres. - Le formulaire intitulé "DEMANDE D'ENTRÉE AU MOZAMBIQUE" doit être dûment rempli et signé par le demandeur. Le formulaire ne peut être rempli qu'en anglais, portugais ou français - Certificat médical

Durée du permis	Aucune information claire n'est disponible
Emploi de ressortissants étrangers	<p>La loi sur l'immigration fournit des orientations détaillées en termes d'exigences prescrites, de manière et de procédures à suivre pour obtenir un permis de travail. Tout ressortissant étranger qui réside sur le territoire national a les mêmes droits et garanties qu'un citoyen mozambicain. L'embauche d'employés étrangers n'est pas soumise à l'autorisation ou à l'approbation préalable du ministère, mais doit être communiquée ou notifiée au ministère. L'employeur peut embaucher un pourcentage fixe d'employés étrangers en fonction du nombre total d'employés nationaux à son service au cours des années civiles précédentes, comme suit : lorsque l'entreprise compte plus de 100 employés, 5 % du nombre total d'employés ; lorsque l'entreprise compte entre 10 et 100 employés, 8 % du nombre total d'employés ; lorsque l'entreprise compte jusqu'à 10 employés, 10 % du nombre total d'employés. Pour déterminer le "quota", l'employeur doit présenter un plan de personnel comprenant des informations sur les dates d'entrée en service des employés. Cela signifie que tout employeur qui vient de créer une entreprise ou qui souhaite créer une entreprise doit être enregistré auprès du ministère du travail, faute de quoi il ne sera pas autorisé à embaucher des employés étrangers. En règle générale, une entreprise réalisant un projet d'investissement étranger approuvé par le Centre mozambicain de promotion des investissements peut se voir accorder le droit d'employer plus d'employés expatriés qu'elle n'en aurait le droit dans le cadre du régime général des quotas. Lorsque l'employeur a l'intention d'embaucher des expatriés, il doit fournir la preuve que : les employés expatriés potentiels possèdent les qualifications universitaires et professionnelles requises ; et qu'il n'y a pas, ou pas assez, de Mozambicains possédant ces qualifications. L'employeur sera tenu de s'assurer que les employés étrangers, après avoir acquis trois ans d'expérience professionnelle, effectuent un transfert de connaissances à l'employé local afin de préparer le remplacement de l'employé étranger par l'employé local. Les employeurs devront mettre en place des processus pour permettre ou soutenir ce transfert. Des règles spécifiques s'appliquent aux secteurs minier et pétrolier.</p>
Politique nationale en matière de migration de main-d'œuvre	Aucune information disponible
Institutions nationales du marché du travail	<p>L'inspection du travail contrôle la légalité des questions de travail et veille à ce que les deux parties, l'employeur et l'employé, s'y conforment. Ses pouvoirs s'étendent à la preuve de la formation dans les cas où elle le juge nécessaire. Ils ont libre accès à tous les établissements qui sont soumis à leur contrôle. Les employeurs sont tenus de leur fournir toutes les informations nécessaires à l'exercice de leurs fonctions. Ils ne peuvent en aucun cas avoir un intérêt direct ou</p>

	<p>indirect dans les entreprises qui sont sous leur contrôle. Toute infraction signalée par l'inspection du travail est passible d'une amende.</p> <p>La Commission nationale consultative du travail donne des conseils sur les politiques de restructuration et de développement, la participation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.</p> <p>La Commission de médiation et d'arbitrage du travail est un organe qui cherche à résoudre les questions liées au travail afin de régler rapidement le conflit sans passer par les tribunaux.</p>
--	--

Namibie	
Type d'autorisation	<p>Visa de travail : pour un maximum de 3 mois</p> <p>Permis de travail temporaire : pour 1 à 3</p>
Conditions de demande	<ul style="list-style-type: none"> - Formulaire de candidature dûment rempli et signé (3-1/0001) [PDF] - Formulaire (3-1/0002) [PDF] de représentation par l'employeur - Formulaire (3-1/0004) [PDF] de rapport radiologique - Formulaire (3-1/0003) [PDF] certificat médical - Deux (2) photos format passeport du demandeur et de son conjoint - Qualifications et/ou certificats d'études les plus élevés - Référence de travail précédent ou attestations de service - Certificat de police du pays d'origine (pour les demandeurs de 18 ans et plus) - Si vous êtes marié à un citoyen namibien, contrat de mariage - Si le poste a fait l'objet d'une annonce, une copie de l'annonce - Une lettre de la compagnie/institution namibienne - Une lettre de la société/institution qui vous emploie actuellement - Copie du passeport en cours de validité - Formulaire de demande (3-1/0005) [PDF] d'acte de cautionnement
Durée du permis	<p>Visa de travail : pour un maximum de 3 mois</p> <p>Permis de travail temporaire : pour 1 à 3 ans</p>
Emploi de ressortissants étrangers	Aucune information spécifique disponible autre que ce qui est indiqué ci-dessus
Politique nationale en matière de migration de main-d'œuvre	Sous les auspices du ministère du travail, des relations industrielles et de la création d'emplois, la Namibie a publié une politique nationale de migration de la main-d'œuvre en juillet 2019. Suite à une analyse contextuelle et en référence aux cadres, instruments, politiques et lois internationaux, régionaux et nationaux pertinents, les buts et objectifs du PNLM avec les principes directeurs suivants :

- (a) Maximiser la migration pour le développement
- (b) Travail décent
- (c) Amélioration des compétences
- (d) Inclusion de la diaspora
- (e) Les travailleurs migrants, y compris la protection des travailleurs vulnérables
- (f) Cadre normatif et étalonnage des performances
- (g) Participation de plusieurs acteurs
- (h) Support de données adéquat
- (i) Une bonne réglementation
- (j) Des possibilités d'emploi décentes, dans le pays et à l'étranger
- (k) Amélioration de la gestion des migrations

Le PNLM définit ensuite des objectifs et des stratégies politiques spécifiques comme suit :

Objectifs

- (a) Développer un système de migration de la main-d'œuvre qui bénéficie de manière optimale de l'impact sur le développement de la migration vers et depuis la Namibie ;
- (b) Assurer un contrôle efficace des frontières et une gestion saine des flux migratoires, y compris l'éradication de la traite des êtres humains, du trafic d'êtres humains, du travail des enfants, du travail forcé et de la migration clandestine ;
- (c) Avoir un mandat juridique et un contexte politique bien réglementés et bien informés, qui sont alignés de manière appropriée sur les normes internationales et régionales pertinentes ;
- (d) employer de la main-d'œuvre immigrée pour fournir et transférer des compétences essentielles, en l'absence de ressources humaines disponibles ;
- (e) Réglementer de manière appropriée le recrutement et la sélection des travailleurs migrants, par le biais d'agences d'emploi privées et de services d'emploi publics supervisés, conformément aux bonnes pratiques universelles ;
- (f) Inclure et utiliser efficacement la capacité des travailleurs namibiens à l'étranger à soutenir le développement en Namibie et à transmettre des compétences à d'autres Namibiens ;
- (g) Étendre la protection fondée sur les droits aux travailleurs migrants, ainsi qu'aux victimes de la traite, aux réfugiés et aux demandeurs d'asile, sous la forme, entre autres, d'une protection du travail et d'une protection sociale, et d'un accès à la justice ;
- (h) Assurer des résultats positifs en matière de santé pour les travailleurs migrants et les ménages et communautés affectés ;
- (i) Pour faire face aux abus dont sont victimes les travailleurs migrants, y compris les travailleurs migrants namibiens à l'étranger ;

	<ul style="list-style-type: none"> (j) Assurer la collecte, l'analyse et la diffusion de statistiques migratoires fiables ; et (k) Améliorer les compétences des Namibiens pour combler le déficit de compétences dans le pays par la formation (y compris les programmes de stages, de mentorat et d'apprentissage) et la projection de la demande et de l'offre de ressources humaines. <p>stratégies</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) Remédier aux insuffisances de la migration de main-d'œuvre en améliorant la collecte, l'analyse et la disponibilité des données ; (b) Renforcer les inspections du travail sur les lieux de travail afin de garantir le respect des obligations liées aux permis de travail et des autres lois pertinentes ; (c) Réviser le plan de développement des ressources humaines et la classification standard des professions afin de mieux comprendre et profiler les compétences en matière d'éducation et de qualifications sur le marché du travail namibien ; (d) Mener régulièrement des enquêtes de vérification des compétences ; (e) Explorer les opportunités de travail uniques pour les migrants namibiens à l'étranger grâce à la migration circulaire. Ceci devrait être lié à la garantie d'une protection suffisante de ces travailleurs avant leur départ, pendant leur séjour à l'étranger et à leur retour ; (f) Étendre les services rendus par les AEP et les services publics de l'emploi réglementés aux travailleurs migrants, en mettant particulièrement l'accent sur la promotion du recrutement éthique, l'autorégulation et l'utilisation d'un cadre de service public de l'emploi spécifique et amélioré ; (g) Établir le profil de la diaspora namibienne et l'engager en développant un cadre de soutien approprié ; (h) Assurer la liaison avec la diaspora namibienne via les missions étrangères et les associations de la diaspora namibienne afin de créer une plateforme d'engagement et un environnement propice à la participation ; (i) Intégrer les transferts de fonds dans les cadres économiques, sociaux et migratoires en Namibie ; (j) Améliorer le développement des compétences, la formation et la gestion des ressources humaines en Namibie, en réformant le secteur de l'éducation (y compris l'EFTP) ; (k) Mettre en œuvre des cadres stratégiques sur la migration et la santé, améliorer les installations sanitaires et renforcer les capacités ; (l) Assurer l'accès et la transférabilité des prestations de sécurité sociale pour les travailleurs migrants, et remédier aux carences de la protection des travailleurs migrants namibiens à l'étranger ; (m) Améliorer et gérer un système de gestion des migrations transfrontalières ;
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> (n) Lutter contre la traite des êtres humains en protégeant les victimes de la traite (VOT) et finaliser la nouvelle loi générale sur la traite des êtres humains ; (o) Evaluer la mise en œuvre de la politique de migration de la main-d'œuvre par rapport aux instruments et programmes internationaux, de l'UA et de la SADC ; (p) Élaborer et mettre en œuvre des accords bilatéraux contraignants/applicables répondant aux besoins en matière de migration de la main-d'œuvre ; (q) Améliorer la collecte et l'utilisation des données sur les migrations de main-d'œuvre en renforçant l'ANE et l'environnement statistique des migrations ; élaborer des indicateurs sur les migrations de main-d'œuvre ; accélérer le développement du SIMT et intégrer les données sur les migrations de main-d'œuvre ; (r) Adopter un cadre juridique/réglementaire approprié pour guider la mise en œuvre de cette politique ; (s) Suivre et évaluer la mise en œuvre de cette politique ; (t) Élaborer un plan ou une stratégie de communication spécifique, soutenu par la mise en place d'un système de gestion de l'information (SGI) ; (u) S'attaquer au problème très répandu des travailleurs migrants étrangers qui changent de statut sur le marché du travail et de ceux qui créent leur propre entreprise, après leur arrivée en Namibie ; (v) Faire respecter les obligations en matière de doublure et d'importation de compétences, en s'appuyant sur un mandat légal approprié. Modifier la législation pertinente afin de remédier aux insuffisances des programmes de doublure ; (w) Rationaliser le processus de délivrance des permis de travail en garantissant la présence de membres permanents et à temps plein au sein du comité de sélection de l'immigration ; et (x) Harmoniser les qualifications et le cadre d'évaluation standardisé pour les qualifications étrangères dans le contexte de la SADC et de l'UA.
<p>Institutions nationales du marché du travail</p>	<p>Le Conseil consultatif du travail est composé d'un président et de 12 autres membres représentés à parts égales par l'État, ainsi que de membres nommés par les syndicats et les organisations d'employeurs enregistrés.</p> <p>Le Conseil doit enquêter et conseiller le ministre sur un large éventail de questions, notamment : la politique nationale, les négociations collectives, la réduction du chômage, les questions découlant de l'OIT ou des États internationaux ou régionaux dont la Namibie est membre, la législation sur les questions du travail, la collecte et la compilation d'informations et de statistiques, la performance de la prévention et de la</p>

résolution des conflits par le commissaire au travail, et les groupes de travail pour résoudre les questions d'intérêt national.

Diverses dispositions relatives à la révocation et au remplacement des membres, aux comités, à la gouvernance des réunions, à l'administration et à la nomination d'un secrétaire permanent du Conseil consultatif du travail sont énoncées dans la loi.

Le Comité pour la prévention et la résolution des conflits est établi pour conseiller le Conseil consultatif du travail sur les questions relatives aux règles, politiques, directives, normes éthiques et critères de nomination des conciliateurs et des arbitres ; et pour examiner et rendre compte des performances du Conseil du travail. La composition du comité comprend un président et deux représentants de l'État, des employeurs enregistrés et des syndicats enregistrés.

Le Comité des services essentiels enquête et recommande la désignation des services essentiels au Conseil consultatif du travail. La commission est composée d'un président, qui est membre du Conseil consultatif du travail, et de quatre membres ayant des connaissances et de l'expérience en matière de droit du travail et de relations professionnelles, nommés ou désignés par le Conseil consultatif du travail.

La Commission des salaires est constituée à la discrétion du ministre et est tenue d'enquêter sur les conditions d'emploi, y compris la rémunération, et de faire rapport au ministre aux fins d'une ordonnance sur les salaires. La Commission se compose d'un président et d'un nombre égal de représentants des employeurs et des syndicats enregistrés. Un secrétaire permanent est disponible selon les besoins pour le travail de la Commission. La Commission des salaires est dirigée par un mandat déterminé par le ministre qui précise le secteur d'activité, les catégories de salariés et les questions à examiner. Les ordonnances salariales ou les conventions collectives ne peuvent faire l'objet d'une enquête qu'après 12 mois de leur entrée en vigueur. Le ministre doit publier un avis dans la Gazette qui expose les détails de l'enquête et invite à présenter des observations écrites.

Le Tribunal du travail est une division de la Haute Cour. Il est présidé par un juge-président et des juges. Elle a une compétence exclusive pour statuer sur les appels des décisions du commissaire du travail, les arbitrages et les ordonnances d'exécution ; les révisions des tribunaux d'arbitrage, du ministre, du secrétaire permanent ou du commissaire du travail en vertu de la loi et toute autre question liée à l'emploi ou au travail. Il dispose d'un large éventail de pouvoirs spécifiés et de pouvoirs inhérents en matière de travail. Les ordonnances de frais rendues par la Cour sont toutefois limitées aux cas de comportement frivole et vexatoire.

	<p>Le commissaire au travail et le commissaire adjoint au travail sont nommés par le ministre. Les fonctions du commissaire au travail comprennent l'enregistrement des conflits, le conseil, la conciliation et la résolution des conflits, l'arbitrage, la compilation et la publication d'informations.</p> <p>Le ministre peut nommer des inspecteurs du travail qui doivent être confirmés par le secrétaire permanent. Les inspecteurs ont des pouvoirs généraux d'entrée, de perquisition et de saisie. Les inspecteurs peuvent émettre des ordres d'exécution. Il est interdit d'entraver, d'empêcher ou de fournir de fausses informations, de prétendre faussement être un inspecteur du travail ou de ne pas se conformer à un ordre d'exécution d'un inspecteur. Les infractions peuvent entraîner une amende ou une peine d'emprisonnement de deux ans au maximum, ou les deux.</p>
--	--

Seychelles	
Type d'autorisation	Permis d'activité lucrative (PAO)/Permis de travail
Conditions de demande	<p>L'employeur est responsable de la demande de permis, mais dans le cas des travailleurs indépendants, la personne qui cherche un emploi est tenue de présenter la demande.</p> <p>La demande doit être soumise avant une semaine avant le début prévu du travail de l'employé Sr. 1000 pour le traitement de la demande GOP</p> <p>La taxe pour toute la durée de l'autorisation demandée est de 700 Sr. par mois ou une partie de celle-ci doit également accompagner le formulaire de demande.</p> <p>Lors de l'examen d'une demande d'autorisation d'exercer une activité lucrative, les points suivants sont pris en compte : a) le caractère, la réputation et la santé de l'employé potentiel et, le cas échéant, de tout membre de son ménage à faire figurer sur le permis ; b) la qualification professionnelle ou technique de la personne à employer ; c) la disponibilité des services de personnes existant déjà aux Seychelles ; d) la protection des intérêts locaux ; e) les avantages économiques et sociaux que le demandeur / l'employé potentiel peut apporter aux Seychelles ou renforcer par sa présence.</p> <p>Un permis de séjour est délivré à une personne qui : (a) n'est pas un immigrant interdit ; (b) a un lien familial ou domestique avec les Seychelles ; (c) a apporté ou apportera une contribution spéciale à la vie économique, sociale ou culturelle des Seychelles.</p>

Durée du permis	Aucune information spécifique n'est disponible. L'exigence de demande une taxe de 700 Sr. par mois pour toute la durée de l'autorisation demandée.
Emploi de ressortissants étrangers	<p>La loi sur l'immigration définit les paramètres dans le cadre desquels l'emploi des ressortissants étrangers est réglementé. La demande de permis d'occupation rémunérée doit être présentée de la manière prescrite au ministre de l'intérieur et des transports par l'intermédiaire du directeur de l'immigration, sous réserve du respect de dispositions spécifiques. Toute personne qui arrive aux Seychelles doit se présenter devant un agent de l'immigration et être en possession d'un passeport valide, d'une preuve documentaire relative à sa demande d'entrée ou de séjour aux Seychelles. Le directeur de l'immigration peut exiger, pour toute personne entrant aux Seychelles, comme condition, le dépôt d'une somme d'argent ou la fourniture d'une garantie qu'il peut accepter en lieu et place de ce dépôt.</p> <p>En règle générale, les ressortissants étrangers qui se rendent aux Seychelles n'ont pas besoin de visa d'affaires. Un permis de séjour est délivré à l'arrivée et est initialement valable un mois. Un permis de séjour peut être prolongé initialement de deux mois, puis de trois mois. Après la première entrée sur le territoire avec un permis de visite, l'étranger peut obtenir un permis de travail "Gainfully Occupation Permit" qui permet à son titulaire d'exercer une activité rémunérée aux Seychelles, que ce soit en tant qu'employeur ou en tant que travailleur indépendant. La demande de permis de travail doit être présentée au moins dix semaines avant le début du travail et l'employé ne doit pas entrer dans le pays pour y occuper un emploi avant d'avoir obtenu le permis de travail.</p> <p>La demande de permis doit être faite de la manière prescrite au ministre par l'intermédiaire du directeur de l'immigration par la personne qui demande le permis dans le cas d'un travailleur indépendant ou par l'employeur potentiel. Le ministre doit, lors de l'examen de la demande, prendre en compte : le caractère, la réputation et la santé du demandeur et, le cas échéant, de tout membre de son ménage ; la qualification professionnelle du demandeur ; la disponibilité des services de personnes se trouvant déjà aux Seychelles ; la protection des intérêts locaux et les avantages économiques et sociaux que le demandeur peut apporter aux Seychelles ou renforcer par sa présence.</p> <p>Les employeurs du secteur du tourisme, de la construction, de l'agriculture, de l'industrie manufacturière, de la pêche et des services financiers sont soumis au système de quotas et les employeurs peuvent recruter des travailleurs à l'étranger dans la limite du quota sans avoir besoin de publier des offres d'emploi aux Seychelles. Toutes les entreprises de ces secteurs enregistrées localement qui souhaitent recruter des travailleurs non locaux doivent demander par écrit un</p>

	<p>certificat d'habilitation au ministère du travail et du développement des ressources humaines. Pour avoir droit à ce certificat, une entreprise doit prouver qu'elle respecte toutes les dispositions de la loi sur l'emploi et des règlements gouvernementaux et qu'elle ne dépasse pas le quota autorisé. Si la demande est approuvée, le ministère fournira à l'employeur un certificat d'habilitation confirmant que l'employeur est autorisé à recruter dans le cadre du quota autorisé. Si la demande n'est pas approuvée dans les cas où l'entreprise dépasse le quota autorisé ou ne respecte pas la législation des Seychelles, l'employeur a le droit de faire appel auprès du ministre du travail et du développement des ressources humaines. Le certificat délivré n'est valable que pour une période d'un an et son renouvellement ne sera pas automatique. L'entreprise devra s'adresser au ministère du travail et du développement des ressources humaines pour l'informer de l'intention de renouvellement.</p> <p>Une fois que le certificat d'habilitation a été délivré par le ministère du travail et du développement des ressources humaines, l'employeur devra présenter le certificat ainsi que la liste actualisée des établissements de l'entreprise, qui ne doit pas dater de plus d'un mois, au ministère de l'intérieur et des transports lors de la demande de permis de travail. Après la délivrance du permis de travail par le ministère de l'intérieur et des transports, les employeurs sont tenus, conformément à la loi sur l'emploi, de soumettre, dans le mois suivant le recrutement, le contrat de travail du travailleur étranger au ministère du travail et du développement des ressources humaines, pour attestation. pour s'assurer que les conditions d'emploi sont conformes au droit national du travail. Les entreprises sont tenues de soumettre leur liste d'établissement tous les trois mois au ministère, dans le cadre du processus de contrôle de l'emploi des travailleurs étrangers. Les employeurs ayant droit au quota sont également tenus de soumettre la liste et les détails des postes vacants. Le cas échéant, l'employeur peut être tenu de présenter un plan de localisation à la demande du ministère du travail et du développement des ressources humaines.</p> <p>Les secteurs suivants : le commerce, les travailleurs domestiques pour les maisons de retraite privées et les travailleurs domestiques pour les employeurs individuels sont obligés de tester d'abord le marché du travail local pour pourvoir leurs postes vacants et le ministère du travail doit être convaincu qu'il ne peut effectivement pas trouver de personne locale qualifiée et disposée à occuper ces postes avant que l'employeur puisse demander un certificat d'autorisation d'introduire un travailleur étranger.</p>
Politique nationale en matière de migration de main-d'œuvre	Information non disponible

<p>Institutions nationales du marché du travail</p>	<p>Comité consultatif national de l'emploi composé de représentants de ces organisations et du gouvernement pour conseiller le ministre sur les questions relatives aux relations industrielles et sur toute question spécifique soumise au comité par le ministre.</p> <p>Le Conseil consultatif pour l'emploi a pour fonction de conseiller le ministre chaque fois que celui-ci lui soumet une question.</p> <p>Les agents compétents peuvent, à des fins de vérification, interroger tout employeur ou travailleur sur toute question liée au travail et exiger la production par l'employeur pour examen de tout registre, dossier, déclaration ou autre document. En outre, ils peuvent demander à un employeur de fournir des projections des activités futures et des besoins en main-d'œuvre de l'employeur. L'agent compétent peut donner toutes les instructions ou tous les conseils nécessaires pour assurer le respect de ces dispositions.</p>
---	---

Afrique du Sud	
<p>Type d'autorisation</p>	<p>Visa de travail général Visa de travail pour compétences essentielles : Pour les professionnels hautement qualifiés tels que les ingénieurs, les planificateurs, les auditeurs financiers, les médecins, etc. Visa de travail de transfert intra-entreprise : Lorsque des sociétés multinationales décident de transférer en Afrique du Sud leurs employés clés travaillant dans une succursale étrangère</p>
<p>Conditions de demande</p>	<p>Pour le visa de travail général :</p> <p>Avant d'introduire une demande de visa de travail général, l'employeur potentiel du demandeur est tenu de demander au ministère du travail un certificat confirmant que</p> <p>malgré une recherche diligente, l'employeur potentiel n'a pas pu trouver un candidat adéquat ayant des qualifications ou des compétences et une expérience équivalentes à celles du candidat ;</p> <p>le candidat possède des qualifications ou des compétences et une expérience avérées correspondant à l'offre d'emploi ;</p> <p>le salaire et les avantages du candidat ne sont pas inférieurs au salaire et aux avantages moyens des citoyens ou des employés occupant des postes similaires dans la République ;</p> <p>un contrat de travail stipulant les conditions d'emploi et signé par l'employeur et le demandeur est conforme aux normes de travail de la République et est subordonné à l'approbation du visa de travail général ;</p> <p>une preuve des qualifications évaluées par la SAQA et traduites par un traducteur assermenté dans l'une des langues officielles de la République a été présentée</p>

	<p>les coordonnées complètes de l'employeur, y compris, le cas échéant, la preuve de l'enregistrement de l'entreprise auprès de la Commission de la propriété intellectuelle et des sociétés (CIPC).</p> <p>Ensuite, la demande de visa de travail général peut être déposée et les éléments suivants seront requis pour une demande de visa de travail général :</p> <p>Offre d'emploi et acceptation. CV Preuve des tentatives de l'employeur de recruter d'abord un résident permanent ou un citoyen sud-africain pour le poste. Enregistrement SAQA, confirmant les qualifications du candidat. Preuve de bonne santé et de moralité. La demande de visa doit être faite dans le pays d'origine du candidat. Le processus de renouvellement peut être effectué en Afrique du Sud</p>
Durée du permis	<p>2 à 4 ans et peut être prolongée. Après 5 ans de travail continu, l'employé peut demander un permis de séjour permanent</p>
Emploi de ressortissants étrangers	<p>Selon la loi sur les services de l'emploi, un employeur ne peut pas employer un ressortissant étranger avant d'avoir vérifié que ce dernier possède un permis de travail valide. La loi sur l'immigration contient des dispositions et des directives détaillées sur les procédures à suivre pour employer un étranger, sous réserve du respect de certaines exigences. Les employeurs doivent s'assurer qu'ils ont mis en place un programme de transfert de compétences pour tout poste occupé par un ressortissant étranger, quel qu'il soit. Tous les employés ayant une relation de travail en Afrique du Sud, quel que soit leur statut, bénéficient de la protection du droit du travail. Pour pouvoir travailler en Afrique du Sud, l'employé doit être citoyen ou titulaire d'un visa de travail valide délivré par le ministère de l'intérieur, après que le ministère du travail ait constaté avec satisfaction que la personne possède des compétences rares ou essentielles qui ne peuvent être exercées par un Sud-Africain. L'employeur doit s'assurer que les mesures suivantes sont respectées avant d'employer un ressortissant étranger : avant de recruter un ressortissant étranger, l'employeur doit s'assurer qu'il n'y a pas d'autres personnes dans la République ayant les compétences appropriées pour occuper un poste vacant ; et l'employeur doit s'assurer qu'il a mis en place un programme de transfert de compétences pour tout poste dans lequel un ressortissant étranger est employé. Le visa de travail général sera délivré à un employé étranger qui a obtenu un poste au sein d'une entreprise sud-africaine. Les titres de compétences de l'employé seront examinés par le ministère du travail pour s'assurer qu'il possède les qualifications requises pour le poste.</p> <p>En général, un ressortissant étranger possédant des compétences spécialisées ou exceptionnelles peut se voir délivrer un visa de travail</p>

	<p>pour compétences essentielles pour une durée de trois ans avec possibilité de prolongation. Le ministre du travail et le ministre du commerce et de l'industrie publient chaque année une liste des compétences essentielles. Le demandeur n'est pas tenu d'obtenir un poste de travail avant de demander un visa de travail pour compétences critiques. En vertu de ce visa, la personne peut entrer en Afrique du Sud pour une durée maximale d'un an, au terme de laquelle le visa expirera si l'emploi correspondant n'a pas été obtenu. Le demandeur doit démontrer qu'il possède lesdites compétences essentielles, par exemple en étant titulaire d'un diplôme d'études supérieures ou de publications dans son domaine. L'individu doit s'inscrire auprès du groupe professionnel spécialisé sud-africain et les qualifications de l'employé seront évaluées sur la base des normes sud-africaines.</p> <p>Le ministère de l'intérieur peut délivrer un visa de travail de transfert intra-entreprise, qui permet à un employé étranger d'une entreprise ayant des relations d'affaires en Afrique du Sud de travailler dans le pays pendant quatre ans au maximum avec ladite entreprise. Les entreprises autorisées sont celles qui ont une succursale, une filiale ou une société affiliée en Afrique du Sud. Le demandeur doit être un employé de la société mère pendant au moins 6 mois avant le transfert.</p> <p>Une personne peut être titulaire d'un visa sud-africain mais ne pas être employable. Ces visas comprennent : le visa de parent ; le visa de conjoint, sauf si un logement spécifique a été accordé ; le visa de partenaire de vie, sauf si un logement spécifique a été accordé ; le visa de retraité ; le visa de traitement médical et un permis de bénévole.</p>
Politique nationale en matière de migration de main-d'œuvre	Aucune information disponible
Institutions nationales du marché du travail	<p>La LRA prévoit l'établissement de la Commission de conciliation, de médiation et d'arbitrage, organe directeur composé d'un président et de trois membres issus du gouvernement, des entreprises et des syndicats. Il est dirigé par un directeur et est composé de commissaires et de personnel de soutien. La Commission est indépendante et opère dans toute l'Afrique du Sud. Les fonctions obligatoires comprennent la résolution des litiges par la conciliation et l'arbitrage en vertu de la LRA, l'aide à la création de forums sur le lieu de travail, la révision des règles et la publication d'informations. Les fonctions discrétionnaires comprennent la fourniture de conseils, la formation, la conduite, la supervision ou le contrôle des élections ou des bulletins de vote des syndicats ou des organisations d'employeurs. L'une des fonctions de la Commission est d'accréditer les conseils de négociation et les agences privées pour la résolution des conflits, à condition que les conditions et les normes nécessaires soient remplies. Des dispositions spécifiques s'appliquent en ce qui concerne l'effet des sentences arbitrales qui</p>

	<p>peuvent être exécutées ou révisées par le tribunal du travail, ou modifiées ou annulées par la Commission.</p> <p>La Cour du travail est établie en vertu de la LRA et se compose d'un juge président et d'un certain nombre de juges permanents et intérimaires. La Cour a le même statut que la Haute Cour en ce qui concerne les questions relevant de sa compétence. La Cour a de larges pouvoirs pour prononcer des interdictions, émettre des ordonnances déclaratoires, ordonner des compensations et des dommages et intérêts. Elle a une compétence inhérente en matière d'emploi. La Cour d'appel du travail est présidée par un juge et se compose d'un panel de trois personnes, dont des juges de la Haute Cour. La Cour du travail et la Cour d'appel ont également une compétence civile exclusive pour accorder certaines réparations en vertu de la BCEA. Elles ont également une compétence concurrente à celle des tribunaux civils pour les questions relatives aux contrats de travail.</p> <p>Le ministère du travail comprend un service d'inspection qui nomme des inspecteurs du travail chargés de contrôler toute la législation en matière d'emploi, y compris le respect de la loi sur les relations de travail, la loi sur les conditions de base de l'emploi, le paiement des cotisations et le respect de la santé et de la sécurité et de l'équité en matière d'emploi. Ce service d'inspection peut également être mené par un conseil de négociation compétent et est dirigé par une inspection séparée pour les mines et le transport.</p> <p>La Commission des conditions d'emploi est établie en vertu de la BCEA et est une commission consultative chargée de conseiller le ministre sur toute question découlant de l'application de la loi ; les tendances et les impacts des négociations collectives qui peuvent porter atteinte aux objectifs de la BCEA ; ou les politiques connexes. La Commission est composée de trois experts nommés par le ministre qui connaissent bien le marché du travail et les conditions d'emploi ; et d'un membre et d'un membre suppléant représentant les syndicats et les entreprises organisées, nommés par le NEDLAC. Un président est nommé parmi les membres.</p> <p>Le Conseil national du développement économique et du travail (NEDLAC) est un organe statutaire indépendant, constitué en vertu d'une législation distincte, composé d'un conseil exécutif avec des représentants du gouvernement, des travailleurs, des entreprises et de la communauté. La communauté est uniquement représentée à la Chambre de développement, tandis que les autres constituants sont représentés dans les chambres du commerce et de l'industrie, des finances et de la monnaie publiques et du marché du travail. Toutes les questions relatives à l'emploi doivent passer par le NEDLAC avant</p>
--	--

	<p>d'être présentées au Parlement, et d'autres questions socio-économiques connexes peuvent également être soumises au NEDLAC.</p> <p>En vertu de la loi sur l'équité en matière d'emploi, la Commission pour l'équité en matière d'emploi est établie et fonctionne comme un organe consultatif auprès du ministre pour toutes les questions d'équité en matière d'emploi et d'action positive en vertu de la LEE. Elle est constituée de deux représentants de chacun des secteurs suivants : gouvernement, travail, affaires et communauté, et d'un président nommé par le ministre.</p>
--	---

RU de Tanzanie	
Type d'autorisation	<p>Un permis de séjour est nécessaire pour séjourner en Tanzanie pendant plus de 90 jours.</p> <p>Trois types de permis :</p> <p>Classe A : Pour les étrangers exerçant une activité indépendante (investisseurs)</p> <p>Classe B : Pour les expatriés travaillant dans des entreprises/institutions privées.</p> <p>Classe C : Pour les autres catégories d'étrangers tels que les chercheurs, les retraités, les missionnaires, les bénévoles, etc.</p>
Conditions de demande	<p>La plupart des employés doivent obtenir un permis de travail de classe B et la demande doit être faite avant l'entrée de l'employé potentiel en Tanzanie</p> <p>Exigences générales pour la classe B (également pour le renouvellement après expiration)</p> <p>Candidature en ligne dûment remplie,</p> <p>Lettre de candidature</p> <p>Permis de travail délivré par le commissaire au travail (Tanzanie continentale et Zanzibar),</p> <p>Une copie du passeport national (avec une validité d'au moins six mois),</p> <p>Lettre d'accompagnement de l'employeur,</p> <p>Photographie de format passeport,</p> <p>Une photographie en taille réelle</p> <p>Curriculum Vitae de l'employé,</p> <p>Copies certifiées conformes des certificats académiques,</p> <p>Traduction officielle des documents/certificats s'ils sont rédigés dans des langues autres que l'anglais ou le swahili,</p> <p>Description du poste pour l'expatrié/employé,</p> <p>Contrat d'emploi</p> <p>Permis original de classe B précédent (en cas de renouvellement ou de remplacement),</p> <p>Structure organisationnelle de la société</p> <p>Enregistrement des certificats délivrés par des organismes professionnels si nécessaire, par exemple la NBAA, l'ERB, la PSPTB, le</p>

	<p>conseil des infirmières et sages-femmes, le conseil médical, etc. ou des qualifications qui nécessitent un enregistrement auprès d'institutions autorisées et la délivrance de certificats, d'autorisations ou de licences. Il s'agit notamment de Comptables, ingénieurs, architectes, géomètres, médecins, enseignants, infirmières, pilotes, employés de sociétés de sécurité, personnel de direction d'institutions financières telles que les banques, le Bureau de change, etc.</p> <p>Licence d'exploitation</p> <p>Acte constitutif et statuts ou extrait du registre indiquant les actionnaires de la société, la répartition des actions et le capital nominal de la société</p> <p>Certificat de constitution ou certificat de conformité ou enregistrement de la raison sociale ou certificat de changement de nom</p> <p>Lettre de non-objection (si la demande a été transférée d'une autre entreprise)</p> <p>Autorisation fiscale</p> <p>Certificat de numéro d'identification des contribuables (NIF)</p>
Durée du permis	<p>Pour la classe A : Généralement 2 ans pour les titulaires de permis de la classe A et peuvent être remplacés pour 2 ans supplémentaires</p> <p>Classe B : Les permis de la classe B sont généralement valables pour deux ans et peuvent être renouvelés pour des périodes supplémentaires</p>
Emploi de ressortissants étrangers	<p>Il existe trois catégories de permis de séjour qui sont délivrés et réglementés par la loi sur l'immigration. Tous les permis de séjour ne sont généralement pas délivrés pour une période supérieure à 5 ans (y compris les renouvellements) sous certaines conditions. La loi sur les non-citoyens (réglementation de l'emploi) réglemente l'emploi des travailleurs migrants en Tanzanie continentale. La loi ne s'applique pas aux membres de la communauté diplomatique ni aux autres personnes exemptées par le ministre du travail et de l'emploi. Il existe des dispositions détaillées régissant l'emploi des non-citoyens. La délivrance de permis est limitée à des catégories spécifiques d'emploi ou à d'autres professions spécifiquement énumérées dans le Journal officiel. Toute personne qui souhaite employer ou engager un ressortissant étranger doit en faire la demande auprès du commissaire au travail. Le commissaire au travail est principalement responsable de la réglementation et de l'application des dispositions de la loi. Le commissaire au travail conseille également le ministre sur toutes les questions relatives à l'emploi des non-citoyens. En général, le commissaire au travail a le pouvoir de délivrer des permis de travail, d'annuler des permis de travail, de superviser et d'assurer la mise en œuvre du plan de succession prévu par l'employeur.</p> <p>Un non-citoyen ne peut pas exercer un travail sans un permis de travail valide ou un certificat d'exemption délivré conformément à cette loi. Lorsque la demande de permis de travail est soumise au commissaire au travail, celui-ci doit s'assurer que tous les efforts possibles ont été</p>

	<p>faits pour obtenir un expert local. Lorsqu'il examine une demande de permis de travail, le commissaire au travail doit tenir compte de tous les accords régionaux et bilatéraux dont la République est signataire. Le commissaire au travail peut convoquer la personne qui a déposé la demande pour un examen à une date et un lieu qu'il peut préciser. Un employeur ayant l'intention d'employer ou d'engager un non-citoyen doit soumettre au commissaire au travail un plan de succession qui doit présenter un plan clairement articulé de succession des connaissances ou de l'expertise des non-citoyens aux citoyens pendant la durée de son emploi, toute autre information pouvant être demandée par le commissaire au travail. L'employeur doit mettre en place un programme de formation efficace pour former des employés locaux aux fonctions d'expert non citoyen.</p> <p>En général, les permis de travail sont délivrés pour une période de 24 mois, sous réserve de renouvellements qui ne doivent pas dépasser 36 mois au total. Un non-citoyen doit conserver le permis de travail et le produire si nécessaire. Le commissaire au travail peut annuler un permis de travail si : le titulaire ne respecte pas, sans motif raisonnable, la condition prescrite dans le permis de travail ; le titulaire cesse d'exercer l'emploi ou la profession pour lequel ce permis a été délivré ; le commissaire au travail a pris connaissance du fait que la demande contient de fausses informations ; et enfin, le commissaire au travail est d'avis que la présence continue du titulaire du permis compromet l'intérêt public. Toute personne lésée par la décision du commissaire du travail de refuser d'accorder ou d'annuler un permis de travail peut, dans un délai de trente jours, faire appel auprès du ministre.</p>
Politique nationale en matière de migration de main-d'œuvre	Aucune information disponible
Institutions nationales du marché du travail	<p>Le président nomme un commissaire et un adjoint au travail, responsable de l'administration du droit du travail. Le ministre nomme un conservateur des organisations et un adjoint responsable de la réglementation des syndicats et des organisations d'employeurs dans la loi. Le ministre nomme également des commissaires adjoints du travail pour diriger les sections des relations de travail, de l'inspection du travail et de la sécurité sociale. Le nombre d'agents du travail nécessaire pour administrer et faire appliquer les lois est autorisé.</p> <p>Les agents du travail ont de larges pouvoirs d'entrée, de perquisition, d'interrogatoire et de saisie. Lorsque l'agent du travail a des motifs raisonnables de croire qu'il y a eu non-respect de la loi, il peut émettre un ordre de conformité à l'encontre de l'employeur, du syndicat enregistré et de chaque employé concerné. L'ordre doit être affiché par l'employeur à un endroit bien visible. Si l'employeur souhaite s'opposer</p>

	<p>à l'ordre d'exécution, il doit le faire dans les 30 jours suivant la réception de l'ordre, une copie étant signifiée au commissaire au travail, au syndicat et aux employés concernés. Le commissaire au travail peut confirmer, modifier ou annuler l'ordre ou préciser la conformité. Si l'employeur ne respecte pas l'ordonnance, l'agent du travail ou le commissaire du travail, selon le cas, peut demander au tribunal du travail de l'exécuter. Le tribunal peut imposer ou suspendre l'ordre en attendant l'appel.</p> <p>Le tribunal du travail est établi en tant que division de la Haute Cour. Il est composé d'un certain nombre de juges et d'un président de la Cour suprême. Il y a également deux collèges d'assesseurs - un pour les employeurs et un pour les employés. Les décisions sont prises par le juge après avoir pris en compte les avis des assesseurs et si elles ne sont pas en accord avec les avis, elles doivent être motivées. Le Tribunal du travail a une compétence civile exclusive en matière de travail, avec tous les pouvoirs de la Haute Cour. Le commissaire du travail peut saisir le tribunal du travail ou la cour d'appel de tout point de droit s'il existe des décisions contradictoires de la Cour sur le même point de droit ; et si les parties au litige n'ont pas fait appel. Toute organisation ou fédération enregistrée peut, en relation avec des questions de droit, demander à être jointe en tant que partie à la procédure.</p>
--	---

Zambie	
Type d'autorisation	Permis de travail de courte durée : initialement 3 mois et peut être prolongé jusqu'à 6 mois Permis de travail (permis de travail de longue durée)
Conditions de demande	Exigences pour une nouvelle demande Lettre d'accompagnement de l'employeur adressée au directeur général de l'immigration ; Contrat de travail ou lettre d'offre ; Certificat de police du pays de résidence ; Curriculum vitae ; Certificat d'enregistrement de l'organisme professionnel compétent en Zambie (le cas échéant) ; Copie certifiée des qualifications (universitaires, professionnelles) ; Copie des certificats de mariage et de naissance (le cas échéant) ; Copie certifiée conforme du passeport en cours de validité (données biographiques et dernier cachet de validation pour la Zambie) ; Certificat certifié du capital social et liste des directeurs ; Copie du plan de succession qui doit inclure un programme de formation de doublure à mener par le ressortissant étranger pour transférer des connaissances et/ou des compétences au travailleur zambien ; Une copie du certificat d'incorporation ;

	<p>Dans le cas d'engagements dans les secteurs de la construction, des mines, des TIC, de l'ingénierie et d'autres projets, une lettre de motivation précisant le projet auquel l'expatrié serait employé, une copie de la lettre d'attribution précisant la date d'achèvement et la valeur du projet doivent être présentées ;</p> <p>Des annonces de presse originales qui ont paru dans deux grands journaux en format A5. Le nom du journal et la date de l'annonce doivent être clairement visibles sur l'annonce de presse et le résultat de l'exercice de sélection doit également être soumis ;</p> <p>Une photographie récente au format passeport ; et</p> <p>Frais prescrits.</p> <p>Conditions de renouvellement /prolongation</p> <p>Lettre d'accompagnement adressée au directeur général de l'immigration par l'employeur concerné ;</p> <p>Contrat prolongé ;</p> <p>Copie certifiée conforme du passeport en cours de validité (données biographiques et dernier cachet de validation pour la Zambie) ; et Droits prescrits.</p>
Durée du permis	<p>Permis de travail à long terme : 6 mois et plus et peut être prolongé de 10 ans au maximum</p> <p>Permis de travail de courte durée : initialement 3 mois et peut être prolongé jusqu'à 6 mois</p>
Emploi de ressortissants étrangers	<p>La loi 18 de 2010 sur l'immigration et l'expulsion prévoit les exigences, les procédures et les formulaires prescrits pour la délivrance d'un permis de travail à l'étranger. En général, tous les employés, y compris les ressortissants étrangers, bénéficient de la protection du droit du travail. Pour pouvoir travailler en Zambie, un employé doit être en possession d'un permis de travail valide. La demande doit être faite auprès du directeur général de l'immigration qui peut consulter le ministère du travail pour vérifier si les compétences que possède le demandeur sont déjà disponibles dans le pays. Selon la loi sur l'immigration et la loi sur l'expulsion, toute personne qui n'est pas un citoyen ne peut entrer en Zambie que si elle est en possession d'un permis de séjour temporaire, d'un permis de séjour ou d'un laissez-passer frontalier en cours de validité. Une demande doit être faite au directeur général de l'immigration en consultation avec le ministère responsable du travail, selon les modalités prescrites pour un permis de travail. Le directeur général de l'immigration doit s'assurer que le demandeur d'emploi n'est pas un immigrant interdit, c'est-à-dire toute personne appartenant à une catégorie définie dans la deuxième annexe. L'employeur potentiel doit d'abord s'assurer qu'il n'y a pas de locaux disponibles pour occuper le poste avant d'embaucher un étranger. L'employeur doit fournir à l'appui de sa demande les qualifications pertinentes de l'employé potentiel, son curriculum vitae, l'offre d'emploi avec les conditions proposées, les coordonnées de l'employeur</p>

	<p>potentiel et un formulaire de demande complet. En général, l'employeur doit s'assurer qu'il a mis en place un programme de transfert de compétences pour le poste que l'étranger occupera.</p> <p>Il existe deux types de permis de travail, un visa de travail de courte durée qui n'est valable que pour une période maximale de 3 mois et un permis de travail valable pour une période maximale de 24 mois. Les permis de travail peuvent être prolongés pour une période maximale de 5 ans à partir de la date de délivrance. La demande de permis de travail doit être faite en dehors du pays et le demandeur doit attendre la délivrance du permis avant de se rendre en Zambie. Le délai de traitement de la demande de permis varie entre 1 et 6 semaines.</p>
Politique nationale en matière de migration de main-d'œuvre	Aucune information disponible
Institutions nationales du marché du travail	<p>Le commissaire au travail et ses agents sont chargés d'administrer la législation du travail et d'en assurer le respect par des inspections et des enquêtes. Ils sont aussi généralement la principale méthode de résolution des conflits, tant individuels que collectifs. Pour les conflits individuels, les agents du travail font office de médiateurs informels en vertu de la loi sur l'emploi. Pour les conflits collectifs, le commissaire au travail joue un rôle de résolution extrajudiciaire des conflits car il n'a pas de rôle juridique mais un rôle pratique important.</p> <p>La Division des relations industrielles de la Haute Cour de Zambie, conformément à la loi sur les relations industrielles et professionnelles, a la compétence exclusive pour entendre et déterminer toute question relative aux relations industrielles. Les questions de relations industrielles comprennent les questions relatives aux enquêtes, aux sentences et aux décisions dans les conflits collectifs ; à l'interprétation des termes des sentences, des conventions collectives et des accords de reconnaissance ; aux enquêtes générales et aux sentences sur toute question affectant les droits, les obligations et les privilèges des employés, des employeurs et de leurs organes représentatifs. La Cour n'examine une plainte ou une requête que si elle lui est présentée dans un délai de 90 jours à compter de la survenance du fait qui a donné lieu à la plainte ou à la requête. La Cour peut prolonger le délai de quatre-vingt-dix jours pour une période de trois mois à compter de la date à laquelle le requérant a épuisé les voies administratives à sa disposition. La Cour n'est pas liée par les règles de preuve dans les procédures civiles et pénales, mais son objectif principal est de rendre une justice substantielle entre les parties devant elle. Toute sentence, déclaration, décision ou arrêt de la Cour est contraignant pour les parties. Le tribunal peut convoquer des témoins, demander la production et l'inspection de livres, de documents, de registres et d'autres choses. Cela inclut le pouvoir du tribunal d'interroger les témoins. Toute partie peut faire appel de la décision du tribunal sur tout point de droit ou sur</p>

	<p>tout point de droit et de fait mixte auprès de la cour d'appel. Les appels sur les constatations de fait ne sont pas autorisés.</p> <p>La Commission de recours en matière d'emploi le ministre peut nommer trois membres dont l'un est désigné par le ministre comme président de la Commission. Le tribunal n'est applicable que pendant une période où une déclaration d'état d'urgence en vertu de la Constitution zambienne est en vigueur. Ses pouvoirs s'étendent à l'audition et à la détermination des demandes de révision dans les conflits du travail. La décision du tribunal sur toute demande examinée dans le cadre de l'état d'urgence est contraignante et définitive.</p> <p>Le Conseil consultatif tripartite du travail est un conseil statutaire qui sera composé de membres représentant les syndicats, les employeurs et le gouvernement selon ce que le ministre peut déterminer, soit au moins 21 au total. Le conseil est présidé par le ministre ; sa fonction est de conseiller le gouvernement sur toutes les questions relatives au travail, à la main-d'œuvre, au développement et à l'utilisation. Cet organe joue un rôle purement consultatif et le gouvernement n'est pas légalement lié par les décisions du conseil.</p>
--	---

Zimbabwe	
Type d'autorisation	<p>Permis de travail temporaire : disponible pour les employés appartenant à de nombreuses catégories, dont les suivantes :</p> <p>Journalistes Des professionnels aux compétences spécialisées qui ne sont pas courantes au Zimbabwe Chercheurs étrangers ayant obtenu l'autorisation du Conseil de la recherche du Zimbabwe Employés à court terme sous contrat de six mois avec des entreprises locales</p>
Conditions de demande	<p>Pour obtenir un permis de travail temporaire, les demandeurs devront fournir les éléments suivants :</p> <p>Le passeport doit avoir au moins 6 mois de validité Probablement une preuve de vaccination contre la fièvre jaune Une lettre contenant une offre d'emploi d'une entreprise zimbabwéenne Preuve des qualifications du candidat pour le poste, y compris son expérience professionnelle antérieure Deux photos d'identité Un certificat de naissance et un certificat de mariage, le cas échéant Paiement des frais de dossier</p>

	<p>L'employeur doit demander le permis de travail (permis de travail temporaire) au nom de l'employé. Étapes générales pour l'introduction d'une demande de TEP :</p> <p>L'employé envoie les pièces justificatives nécessaires à l'employeur.</p> <p>L'employeur soumet la demande de permis de travail aux fonctionnaires compétents au Zimbabwe.</p> <p>Une fois la demande approuvée, l'employé peut se rendre au Zimbabwe et commencer à travailler.</p>
Durée du permis	N/d
Emploi de ressortissants étrangers	<p>La loi sur l'immigration contient des dispositions détaillées sur les migrants interdits, les procédures prescrites et les paramètres dans lesquels un permis de travail est délivré. Un permis de travail temporaire est délivré pour une période maximale de 5 ans. Tous les employés, y compris les ressortissants étrangers, bénéficient d'une protection en vertu de la loi sur le travail. Conformément à la loi sur l'immigration de 1990 et au règlement sur l'immigration de 1998, nul ne peut entrer au Zimbabwe sans être en possession d'un document de voyage ou d'un permis en cours de validité. Le ministre publie généralement des règlements qui prescrivent et fournissent des paramètres détaillés pour la délivrance des permis et les procédures à suivre. Le chef du service de l'immigration peut, sur demande d'une personne qui souhaite exercer une profession au Zimbabwe, délivrer un permis de travail temporaire. Le permis de travail temporaire autorise la personne pour laquelle il est délivré, sous réserve des conditions spécifiées, à entrer ou à rester au Zimbabwe pour une période n'excédant pas 5 ans. Un permis de travail temporaire peut autoriser le conjoint et les enfants de la personne pour laquelle il est délivré à entrer ou à rester au Zimbabwe pour la même période. Un permis de travail temporaire peut être délivré, avec le consentement du ministre, à une personne qui se trouve déjà au Zimbabwe. Le chef du service de l'immigration peut prolonger un permis de travail temporaire pour toute période qui, ajoutée à la ou aux périodes pendant lesquelles il a été en vigueur, n'excède pas 5 ans. Une personne dont le permis de travail temporaire expire doit quitter le pays immédiatement.</p> <p>Le permis de travail temporaire est soumis aux conditions suivantes : le titulaire du permis ne peut exercer que la profession spécifiée dans le permis et ne peut exercer aucune autre profession ; le titulaire du permis doit entrer et rester au service de cet employeur ; le titulaire doit quitter le pays au plus tard à l'expiration du permis ; et le titulaire du permis doit remettre ce permis à un agent de l'immigration avant de quitter le pays. Le chef de l'immigration peut, sur demande écrite du</p>

	<p>titulaire du permis de travail, autoriser ce dernier à cesser d'exercer la profession spécifiée dans le permis, à exercer une autre profession que celle ainsi spécifiée et à entrer au service d'un autre employeur.</p> <p>Le chef du service de l'immigration peut, si le ministre le lui ordonne, sans en informer préalablement l'intéressé, annuler un permis de travail temporaire si celui-ci a été obtenu sur la base d'informations matériellement incorrectes ; ou si le titulaire du permis ne respecte pas les conditions de délivrance du permis ou toute autre condition imposée.</p> <p>Les visas ne sont pas requis pour les pays figurant sur une liste disponible au ministère de l'immigration. Les ressortissants des pays de la deuxième catégorie peuvent obtenir un visa au point d'entrée au Zimbabwe. Les visas de la deuxième catégorie doivent être demandés et délivrés avant le voyage, auprès des ambassades ou des consulats commerciaux du Zimbabwe respectifs.</p> <p>Les investisseurs étrangers qui souhaitent s'installer dans le pays doivent obtenir une licence d'investissement. Des copies certifiées de la licence d'investissement, le respect des règles d'indigénisation, la preuve de fonds pour l'investissement et un certificat de police du pays d'origine sont les principales conditions requises pour demander le permis de séjour d'investisseur.</p> <p>Tout étranger qui souhaite s'installer au Zimbabwe doit être en possession d'un permis de travail valide. Des règlements sont en place pour permettre aux entreprises locales d'employer des étrangers en vertu de permis de travail temporaires. Ces permis de travail sont délivrés par le ministère de l'immigration sur demande de l'entreprise, qui est examinée par le comité de recrutement des étrangers. La condition principale est que l'entreprise fournisse la preuve que les compétences requises ne peuvent être obtenues au Zimbabwe. Les employés étrangers sont soumis aux conditions minimales prévues par la législation du travail. Tout salarié étranger qui cherche à travailler pour une organisation ou une entreprise enregistrée au Zimbabwe peut demander un permis de travail temporaire. Toutefois, les seules personnes qui peuvent demander un emploi temporaire sont les professionnels offrant des compétences rares, qui ne sont pas facilement disponibles au Zimbabwe, les journalistes en mission, le personnel sous contrat court et les chercheurs (qui doivent d'abord être agréés par le Conseil de la recherche du Zimbabwe). Les permis de travail temporaires sont généralement délivrés pour une période de 12 mois. Les formulaires de demande de permis de travail temporaire sont soumis directement au département de l'immigration à Harare.</p>
--	--

<p>Politique nationale en matière de migration de main-d'œuvre</p>	<p>Avec le soutien de l'OIT et de l'OIM, le Zimbabwe a lancé un processus d'élaboration d'un NLAMP en 2011. Après la rédaction d'un rapport d'analyse de la situation et une série de consultations avec diverses parties prenantes, le PNLAM a été adopté en 2016. Ce qui suit présente la vision, la mission et les objectifs stratégiques du PNLAM :</p> <p>Vision Un système de gestion des migrations de main-d'œuvre bien géré et durable qui favorise la bonne gouvernance des migrations de main-d'œuvre, une réglementation efficace des migrations de main-d'œuvre et protège les droits des travailleurs migrants et de leur famille ainsi que des différentes parties prenantes.</p> <p>Mission Maximisation des avantages de la migration de main-d'œuvre, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du pays, grâce à une migration sûre, à la mise en place de conditions de travail décentes pour les travailleurs migrants, en particulier les femmes, et à la protection de leurs droits fondamentaux et de ceux de leur famille.</p> <p>Objectifs stratégiques</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Renforcer la gouvernance des migrations de main-d'œuvre et la gestion des migrations de main-d'œuvre conformément aux normes internationales ; 2. promouvoir l'offre de conditions de travail décentes pour les travailleurs migrants, hommes et femmes, et la protection de leurs droits fondamentaux et de ceux de leur famille ; 3. Développer des mécanismes pour informer les travailleurs migrants et les travailleurs migrants potentiels sur les options de migration, les risques de migration clandestine et les possibilités de migration régulière ; 4. Renforcer les mécanismes efficaces pour exploiter les transferts de fonds pour l'investissement et le développement, conformément à la stratégie de migration et de développement ; 5. Renforcer le système d'information sur la migration de la main-d'œuvre et le rendre plus efficace ; 6. Renforcer le dialogue sur la migration de la main-d'œuvre au niveau national ; 7. Renforcer la participation effective au dialogue régional et international sur la migration de la main-d'œuvre ; 8. Renforcer les centres de ressources sur les migrations (MRC) qui fourniront du matériel éducatif, des informations et des programmes de sensibilisation aux travailleurs migrants, 9. Harmoniser les efforts et initiatives existants qui ont été entrepris pour exploiter les avantages de la migration de main-d'œuvre
--	---

	<p>Le PNLM identifie quatre grands domaines d'action et le plan d'action qui l'accompagne présente les défis à relever et les actions à entreprendre. Les quatre grands domaines politiques sont les suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gouvernance de la migration de main-d'œuvre, 2. Protection et autonomisation des travailleurs migrants, 3. Exploiter la migration de main-d'œuvre pour le développement, 4. Données sur la migration
<p>Institutions nationales du marché du travail</p>	<p>Le tribunal du travail entend et statue sur les demandes et les recours qui lui sont soumis. Le ministre peut également saisir le tribunal du travail et une décision doit être prise. Le tribunal du travail peut nommer un agent du travail, un agent désigné ou toute autre personne pour concilier les conflits s'il le juge opportun. En cas d'appel, le tribunal du travail tient une audience sur l'affaire ou rend une décision consignée au dossier. Dans le cas d'un appel, le tribunal du travail peut modifier, renverser et annuler toute décision. Dans le cas d'une demande, le tribunal du travail peut renvoyer l'affaire au même agent du travail ou à un agent différent, avec des instructions enjoignant à cet agent de tenter de résoudre l'affaire.</p> <p>Le ministre peut nommer, sur recommandation ou de sa propre initiative, un conseil consultatif qui enquêtera et fera des recommandations concernant les salaires, les traitements et les avantages. Leurs pouvoirs s'étendent à la déclaration d'un service comme service essentiel.</p>

Accords bilatéraux sur le travail

Bien qu'il existe divers instruments régionaux qui prévoient et tentent d'assurer la cohérence entre les États membres en termes de gestion de la migration de main-d'œuvre, le faible niveau de ratification de ces instruments signifie qu'ils ne sont pas en vigueur et, comme alternative, les États membres s'appuient sur des accords bilatéraux ou des protocoles d'accord pour faciliter la migration de main-d'œuvre, généralement dans des secteurs économiques spécifiques tels que l'exploitation minière et l'agriculture. L'OIM et l'OIT ont toutes deux fourni des outils pour l'élaboration d'accords bilatéraux.

5.6.1 Guides généraux sur les accords bilatéraux

En 2016, l'OIM a publié un *Guide régional pour faciliter la mobilité Sud-Sud de la main-d'œuvre en Afrique australe* dans lequel elle note que « les accords bilatéraux de migration de la main-d'œuvre jouent un rôle essentiel dans le renforcement du cadre réglementaire visant principalement à protéger les travailleurs migrants dans le processus de migration

de la main-d'œuvre, en particulier les travailleurs peu et semi-qualifiés ». ¹⁴⁶ Le guide de l'OIM présente un système complet permettant d'identifier les questions clés à traiter et les acteurs impliqués dans la gestion de la migration de main-d'œuvre, ainsi que le rôle qu'ils pourraient jouer dans le processus d'élaboration d'accords bilatéraux ou de protocoles d'accord entre pays. Le guide propose également un cadre élargi comprenant cinq phases pour la gestion de la migration circulaire dans la région et qui pourraient constituer des éléments importants dans le processus de préparation des accords bilatéraux ou multilatéraux sur l'emploi, à savoir la planification, le recrutement, la préparation au départ, la préparation à l'emploi et le retour.

En 2018, le projet conjoint de l'OIT et de l'OIM intitulé « *Towards Comprehensive Global Guidance on Developing and Implementing Bilateral Labour Migration Arrangements (BLMAs): Unpacking Key Obstacles to Implementation in the African Region* » a publié un outil pour l'évaluation des accords bilatéraux sur la migration de la main-d'œuvre en Afrique. ¹⁴⁷ Cet outil a été « conçu ... pour contribuer à une meilleure analyse de la conception des nouveaux accords bilatéraux sur la migration de la main-d'œuvre et de leur mise en œuvre, et pour fournir des conseils pratiques sur la façon dont ils pourraient assurer un fonctionnement efficace ». ¹⁴⁸ Dans un document publié conjointement par l'OIT et l'OIM en 2019, l'utilisation croissante des accords de coopération sur la migration de main-d'œuvre en Afrique australe a été notée :

Dans la SADC, on a de plus en plus recours aux protocoles d'accord ou autres accords de coopération. Plusieurs de ces accords ont été conclus par l'Afrique du Sud, mais d'autres pays de la SADC ont suivi le mouvement. L'Afrique du Sud a conclu de tels accords avec le Lesotho (d'abord en 2006, puis en 2013), le Mozambique et le Zimbabwe (en remplacement des précédents protocoles d'accord de 2004 et 2009). De même, le Zimbabwe a conclu des protocoles d'accord avec le Malawi et le Mozambique ; la renégociation d'un protocole d'accord bilatéral (sur le travail) caduc avec la Namibie et l'examen de la conclusion de protocoles d'accord avec le Botswana et la Zambie font partie des priorités du gouvernement zimbabwéen. ¹⁴⁹

¹⁴⁶IOM, *Regional Guidelines for the Development of Bilateral Labour Agreements in the Southern African Development Community* (2016). Disponible à l'adresse :

https://publications.iom.int/system/files/pdf/regional_guide_bilateral_labour_agreements.pdf

¹⁴⁷https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_722207/lang--en/index.htm; ILO and IOM, *Bilateral Labour Migration Agreements in African Union Member States: Taking Stock and the Way Forward*. Disponible à l'adresse : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_721949.pdf

¹⁴⁸Natalia Popova and Francesco Panzica, *Tool for the Assessment of Bilateral Labour Migration Agreements Pilot-Tested in the African Region*. Disponible à l'adresse :

https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_722208/lang--en/index.htm

¹⁴⁹ILO and IOM, *Preliminary Stocktaking Study: Development and Implementation of Bilateral Labour Migration Arrangements by African Union Member States* (Geneva, 2019), p. 61.

Le bilan comprend également une étude des accords bilatéraux de migration de la main-d'œuvre dans les corridors de migration de la main-d'œuvre entre le Lesotho et l'Afrique du Sud et entre le Zimbabwe et l'Afrique du Sud.¹⁵⁰

Bien qu'elle ne soit pas spécifiquement impliquée dans le conseil ou l'assistance aux États membres du COMESA, de la COI ou de la SADC pour la rédaction d'accords bilatéraux de main-d'œuvre ou de protocoles d'accord, l'OIT a également fourni une note technique de commentaires sur un modèle d'accord de l'UA (avril 2020), que la CUA prévoit de finaliser avec les directives d'accompagnement sur les accords bilatéraux de main-d'œuvre pour les États membres. Cette initiative sera soutenue par l'OIT via le projet JLMP. L'OIT a également mis au point une boîte à outils en ligne sur les accords bilatéraux pour l'Afrique, qui doit encore être officiellement lancée.¹⁵¹ L'outil est divisé en trois parties, comme suit :

- les aspects généraux, communs à tous les types d'accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre ;
- la méthodologie d'évaluation des accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre, et
- un cadre d'évaluation ajusté utilisé dans la SADC, reflétant les besoins régionaux en matière de politique de migration de la main-d'œuvre.

5.6.2 Les accords bilatéraux de coopération en Afrique australe

Un document de recherche publié par le Conseil de coordination des syndicats d'Afrique australe (SATUCC) en 2017 fournit un aperçu et un résumé utiles des accords bilatéraux entre les États membres de la SADC (en particulier entre l'Afrique du Sud et les autres États membres).¹⁵² Les accords bilatéraux de travail (BLA) et, dans certains cas, les protocoles d'accord (MOU) sont devenus des instruments clés dans la gestion de la migration de la main-d'œuvre entre les pays des régions du COMESA, de la COI et de la SADC. Il existe deux principaux types d'accords bilatéraux, à savoir les commissions permanentes conjointes de coopération (CCPC) ou les commissions bilatérales conjointes de coopération (CCCC), et les protocoles d'accord (PE). Dans certains pays, les protocoles d'accord sont le résultat de la mise en œuvre des commissions permanentes conjointes de coopération et des commissions mixtes bilatérales de coopération. Dans les CCPM ou les CCCB, les partenaires s'accordent sur les secteurs de coopération dans lesquels ils cherchent tous deux à atteindre un objectif commun. L'Afrique du Sud a signé des JPCC et des JBCC avec sept pays de la SADC.

¹⁵⁰Marius Olivier, "Bilateral Labour Migration Arrangements in Two SADC Corridors" In ILO and IOM, *Preliminary Stocktaking Study*, pp. 52-81.

¹⁵¹Communication par courriel de Kenza Dimechkie, OIT Genève

¹⁵²Les informations contenues dans cette section proviennent du Conseil de coordination des syndicats d'Afrique australe (SATUCC), *Developing a Cohesive and Transformative Labour Migration Policy Framework for SADC*. Rapport de recherche régional sur la migration (2017).

Tableau 31: Les JPCC de l'Afrique du Sud avec les pays de la SADC

Pays	Année	Nom de la Commission	Objectifs spécifiques à la migration (de travail)	Fréquence des réunions
Lesotho	2001	Commission mixte bilatérale de coopération	Faciliter la circulation des personnes, des biens et des services entre les deux pays en tenant compte de la position géographique unique du Lesotho.	3 à 4 fois par an
Malawi	2007 et révisée en 2012	Commission mixte de coopération	Aucun	Tous les 2 ans, avec session extraordinaire sur demande
Mozambique	1994	Commission permanente mixte de coopération	Aucun	Terminé
	2011	Commission binationale	Aucun	Annuellement
Namibie	1997 Terminé en	Réunion économique bilatérale des chefs d'État (HOSEB)	Aucun	Terminé
	2012	Commission binationale (BNC)	Aucun	Annuellement, avec des sessions extraordinaires sur demande
Swaziland	2004	Commission bilatérale mixte de coopération	Facilitation des échanges de personnes, de biens et de services entre les deux pays en assurant la convivialité des postes frontières	Annuellement
Zimbabwe	1995	Commission mixte pour la coopération économique, sociale, scientifique, technique et culturelle	Aucun	Tous les 2 ans, avec session extraordinaire sur demande

Source : SATUCC

L'Afrique du Sud a une longue histoire de conclusion de protocoles d'accord, en particulier dans le secteur minier et agricole, qui remonte aux années 1920. L'Afrique du Sud a

renouvelé des protocoles d'accord actifs avec le Botswana, le Swaziland, le Lesotho, le Zimbabwe, le Mozambique et la Zambie.

Tableau 32: Pays ayant conclu des protocoles d'accord sur les migrations de main-d'œuvre avec l'Afrique du Sud

Pays		La description concerne les questions liées au travail
Botswana	1973	<p>Régit l'emploi des citoyens du Botswana en Afrique du Sud, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - émet les transferts de fonds et les fonds de protection et d'indemnisation des travailleurs ; - régite la circulation des personnes à travers les pays ; - établit un bureau du travail du gouvernement du Botswana en Afrique du Sud fournit des règlements pour le rapatriement des anciens travailleurs migrants
Swaziland		<p>Gouverne :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la circulation des personnes à travers les frontières ; - création d'un bureau pour le travail du gouvernement du Swaziland - en Afrique du Sud ; - prévoit des règles pour le rapatriement des anciens migrants
Lesotho (établi dans le cadre de la SA-Lesotho JBCC)	2013	<p>Régit cinq domaines de coopération sur les questions de travail, dont</p> <ul style="list-style-type: none"> - les mécanismes et institutions de règlement des conflits ; - les mécanismes et institutions de dialogue social ; - l'indemnisation des citoyens des deux pays travaillant dans l'un ou l'autre pays en cas de maladies et d'accidents du travail ; - la formation des arbitres ; - la sécurité sociale ; et, - la révision de la convention du travail entre les deux gouvernements signée en 1973.
Zimbabwe	2009	<p>Coopération entre les ministères et départements du travail des deux pays. Le résultat a été la création du Centre de migration de la main-d'œuvre de Beitbridge ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - la facilitation du dialogue dans des domaines tels que la résolution des conflits du travail, la réforme du droit du travail et les services de l'emploi ; - la facilitation de l'interface entre les anciens travailleurs migrants du Zimbabwe dans les mines d'or d'Afrique du Sud et leurs anciens employeurs et agences d'emploi.
	2013	<p>Facilitation du recrutement de travailleurs zimbabwéens dans les fermes sud-africaines de la province de Limpopo. L'objectif était de mettre fin à l'exploitation des Zimbabwéens travaillant dans les fermes sud-africaines et notamment dans la province de Limpopo en tant qu'immigrants illégaux.</p>

Mozambique ¹⁵³	1964, révisé en 2015	Couvre <ul style="list-style-type: none"> - l'amélioration du statut et des conditions des travailleurs migrants. - la protection sociale des mineurs migrants en situation régulière.
Zambie	2016	Coopération dans les domaines suivants : <ul style="list-style-type: none"> - la négociation collective ; - systèmes de résolution des conflits ; - inspections du travail ; - le dialogue social ; - l'information sur le marché du travail ; - la santé et la sécurité au travail, y compris le VIH/sida et le bien-être sur le lieu de travail ; - les questions de coopération internationale en matière de travail ; <p style="margin-left: 20px;">les questions de sécurité sociale liées à l'assurance et à l'indemnisation du chômage ; et</p> <ul style="list-style-type: none"> - les problèmes de productivité.

Le Malawi et la Zambie ont également conclu un accord bilatéral sur la sécurité sociale. L'accord bilatéral sur la sécurité sociale stipule que le Fonds d'indemnisation des travailleurs en Zambie doit identifier un médecin au Malawi pour administrer les examens médicaux ou l'évaluation de la pneumoconiose/silicose pour les mineurs malawiens qui ont travaillé en Zambie. À long terme, il devrait également faciliter le versement de la pension mensuelle par l'intermédiaire du haut-commissariat du Malawi à Lusaka.

Travaux des agences internationales sur la migration de la main-d'œuvre

Organisation internationale du travail (OIT)¹⁵⁴

¹⁵³Pour une analyse approfondie de l'histoire et de la forme actuelle de la BLA Mozambique-Afrique du Sud, voir Marius Olivier, "Developing a Framework for a Redesigned Bilateral Labour Migration Regime between South Africa and Mozambique, with Particular Emphasis on Mozambican Mineworkers" Rapport pour l'OIM et les avocats des droits de l'homme, Institut de droit et de politique sociale, Northwest University, 2016.

¹⁵⁴Les précédents travaux de l'OIT sur la migration de la main-d'œuvre en Afrique australe et orientale (jusqu'en 2015) sont résumés à l'adresse suivante : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/documents/publication/wcms_385959.pdf

6.1.1 Programmes par pays de promotion du travail décent

L'approche du programme par pays de travail décent (PPTD) a été lancée par l'OIT en 1999.¹⁵⁵ Les PPTD ont été mis en œuvre dans le cadre de l'Agenda pour le travail décent dans pas moins de 13 pays d'Afrique australe.¹⁵⁶ Au nombre de ces pays, on relèvera le Botswana (2010-2016), les Comores (2008-2012, 2015-2019), la RDC (2009-2011), l'Eswatini (2010-2014), le Lesotho (2006-2009, 2012-2018), Madagascar (2008-2012, 2015-2019), le Malawi (2011-2016), Maurice (2009-2012), les Seychelles (2009-2012), l'Afrique du Sud (2010-2018), 'la Tanzanie (2006-2010, 2013-2016), la Zambie (2007-2011) et le Zimbabwe (2000-2005, 2008-2011, 2012-2015).¹⁵⁷ Bien que la migration de main-d'œuvre n'ait pas été un thème de planification dans la plupart de ces PPTD, l'OIT a adapté son programme de travail aux changements contextuels, car « des programmes de coopération internationale imprévus et des actions de sensibilisation des bureaux de pays, en collaboration avec les mandants tripartites, ont ouvert la voie à la promotion d'une migration équitable en tant que nouveau domaine de travail pertinent ». ¹⁵⁸ Plusieurs projets liés à la migration de main-d'œuvre ont donc été entrepris dans ces pays, généralement en partenariat avec d'autres programmes ou organisations de l'OIT :

Global Action to Improve Recruitment Framework of Labour Migration (REFRAME): dans le cadre du programme mondial REFRAME de l'OIT¹⁵⁹, ce projet à Madagascar a impliqué (a) l'établissement d'un cadre interministériel sur la migration de main-d'œuvre ; (b) l'élaboration d'une feuille de route sur la migration professionnelle à Madagascar (avec l'OIM) ; (c) l'inventaire des dispositions des normes internationales du travail sur la migration de main-d'œuvre ; (d) la négociation d'accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre avec l'Arabie saoudite, le Liban et Maurice.¹⁶⁰

¹⁵⁵<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/program/dwcp/lang--en/index.htm>

¹⁵⁶https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_561870.pdf

¹⁵⁷Pour les évaluations des PPTD en Afrique australe, voir Ali Dastgeer et Francisco L. Guzmán, *Independent Evaluation of the ILO's Country Programme for the United Republic of Tanzania : 2004-2010* (Genève : ILO, 2010); Shubh Kumar-Range and Carla Henry, *Independent Evaluation of the ILO's Country Programme for Zambia: 2001-2007* (Geneva: ILO, 2008); ILO, *Independent Evaluation of the ILO's Strategy to Promote Sustainable Enterprises and Decent Work: Volume II. Annexes 3-6* (Geneva, 2013); Simbarashe Sibanda, *Promoting Decent Work in the Rural Economy. Lessons from Zimbabwe 2008-2018* (Geneva: ILO, 2019); Rafael Muñoz-Sevilla, Dwight Ordoñez and Sandy Wark, *Independent Evaluation of ILO's Programme of Work in Four Selected Countries of the Southern African Development Community (SADC) (Lesotho, Madagascar, South Africa and the United Republic of Tanzania), 2014-2018* (Geneva: OIT, 2019).

¹⁵⁸Muñoz-Sevilla et autres, *Évaluation indépendante du programme de travail de l'OIT dans quatre pays sélectionnés*, p. 2. Sur la place de la migration dans le premier cycle des PPTD, voir Priya Deshingkar, Jon Sward et Elisenda Estruch-Puertas, "Decent Work Programmes and Human Mobility" *Migrating out of Poverty Research Programme Consortium, Working Paper 5*, University of Sussex, 2012.

¹⁵⁹<https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/reframe/lang--en/index.htm>

¹⁶⁰REFRAME, *Examen des lois, politiques et pratiques concernant le recrutement des travailleurs migrants à Madagascar* (Geneva : OIT, 2020). Disponible à l'adresse :

*Global Action Programme on Migrant Domestic Workers and their Families (GAP-MDW) (2013-2016)*¹⁶¹ a cherché à promouvoir les droits de l'homme et du travail des travailleurs domestiques migrants en se concentrant sur dix pays et cinq principaux corridors de migration, dont le Zimbabwe et l'Afrique du Sud. Le principal résultat a été un guide pour les travailleurs migrants zimbabwéens qui cherchent un emploi dans le service domestique en Afrique du Sud.¹⁶²

Assessing the Economic Contribution of Labour Migration in Developing Countries as Countries of Destination (ECLM) (2014-2018) en collaboration avec le Centre de développement de l'OCDE, ce projet de l'OIT visait à évaluer la contribution économique des migrations de main-d'œuvre dans les pays de destination en développement.¹⁶³ L'Afrique du Sud était l'un des neuf pays participant au projet, et le seul en Afrique australe. Parmi les principaux résultats, on compte un rapport comparatif général et un rapport par pays sur l'Afrique du Sud.¹⁶⁴ Les données primaires pour l'Afrique du Sud sont des statistiques démographiques et économiques issues des recensements sud-africains de 2001 et 2011. Le rapport démontre la contribution des travailleurs immigrés à l'économie sud-africaine et se concentre sur trois dimensions : les marchés du travail, la croissance économique et les finances publiques. Les résultats montrent notamment que les immigrants sont bien intégrés dans le marché du travail en termes de taux d'emploi et de chômage, et qu'en général, ils ne semblent pas supplanter les travailleurs nés dans le pays, et que l'impact de l'immigration sur le produit intérieur brut (PIB) par habitant est positif.

Ratification of International Labour Conventions and Protocols in Madagascar: à la demande du gouvernement, l'OIT a aidé au travail juridique et réglementaire pour la ratification de cinq conventions internationales du travail et d'un protocole au gouvernement en 2018. En décembre 2018, le Parlement malgache a voté en faveur de la ratification, qui a été suivie d'une ratification officielle par le gouvernement à la mi-2019. La ratification a ouvert de nouvelles voies pour les actions de suivi de l'OIT et des mandats de l'OIT, notamment la sensibilisation et le renforcement des capacités pour respecter les engagements de ratification.¹⁶⁵

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_742457.pdf

¹⁶¹https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_222567/lang--en/index.htm#:~:text=Project%20Objectives,risks%20of%20exploitation%20and%20abuse.

¹⁶²https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_502772/lang--en/index.htm

¹⁶³https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_344706/lang--en/index.htm#Outputs

¹⁶⁴OECD/ILO, *How Immigrants Contribute to Developing Countries' Economies* (Paris: OECD Publishing, 2018); OECD/ILO, *How Immigrants Contribute to South Africa's Economy* (Paris: OECD Publishing, 2018).

¹⁶⁵Muñoz-Sevilla et al., *Independent Evaluation of ILO's Programme of Work in Four Selected Countries*, p. 3.

Farm Workers' Living and Working Conditions in South Africa:¹⁶⁶ un projet de recherche commandé par l'OIT en 2015 s'est concentré sur 10 sites d'études de cas dans toute l'Afrique du Sud. Au total, 48 exploitations agricoles ont été visitées, des entretiens individuels ont été menés avec 208 travailleurs agricoles dont 158 étaient des travailleurs permanents et 50 des travailleurs saisonniers. Des entretiens de groupe ont été menés avec 250 travailleurs agricoles supplémentaires, comprenant à la fois des travailleurs permanents et des travailleurs saisonniers. Des entretiens approfondis ont été menés avec 48 producteurs et 90 autres parties prenantes. La section 2.5 du rapport se concentre sur l'utilisation de la main-d'œuvre migrante dans les exploitations agricoles.

Les PPTD actuellement opérationnels en Afrique australe comprennent l'Angola (2019-2022), le Lesotho (2019-2023), les Seychelles (2018-2022) et l'Afrique du Sud (2018-2022). Toutefois, seul le PPTD du Lesotho a des priorités spécifiques en matière de migration de main-d'œuvre.¹⁶⁷ Le DWCP note que "les stratégies visant à maximiser les avantages inhérents à la migration de main-d'œuvre n'ont pas été suffisamment explorées. Il n'existe pas de structure systématique permettant de relier la migration de main-d'œuvre aux questions relatives à la diaspora et aux envois de fonds. En outre, les dispositions limitées de la migration de main-d'œuvre dans la législation du travail doivent être traitées afin que la politique nationale de migration de main-d'œuvre puisse être mise en œuvre efficacement". Le résultat 2.3 du PPTD est le renforcement de la gestion et de la gouvernance de la migration de main-d'œuvre et les stratégies de l'OIT sont conçues pour soutenir l'adoption et la mise en œuvre de la politique nationale de migration de main-d'œuvre et du plan d'action. Le soutien de l'OIT vise à (a) garantir que la gouvernance des migrations de main-d'œuvre au Lesotho est conforme aux normes internationales du travail et aux bonnes pratiques pertinentes, ainsi qu'au respect des dispositions régionales sur les migrations de main-d'œuvre ; (b) renforcer la gouvernance des migrations de main-d'œuvre afin de sauvegarder les droits fondamentaux des travailleurs migrants et de leur famille à l'intérieur et à l'extérieur du pays ; et (c) promouvoir les droits des travailleuses et les principales conventions de l'OIT sur l'égalité des sexes.

6.1.2 Programme de l'OIT pour une migration équitable

Selon le site web de l'OIT sur l'Agenda pour une migration équitable, les travaux sur les questions de migration de main-d'œuvre s'inscrivent parfaitement dans le mandat de l'OIT en matière de justice sociale.¹⁶⁸ L'OIT promeut les droits des travailleurs migrants par le biais de son corps de normes ainsi que par son [Cadre multilatéral sur les migrations de](#)

¹⁶⁶ Margareet Visser and Stuart Ferrer, *Farm Workers' Living and Working Conditions in South Africa: Key Trends, Emergent Issues, and Underlying and Structural Problems*. Rapport pour le bureau de l'OIT à Pretoria, 2015 disponible à l'adresse suivante : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/documents/publication/wcms_385959.pdf

¹⁶⁷ Government of Lesotho, *Decent Work Country Programme III 2018/19-2022.23: Promoting Decent Work for All* (Maseru, 2018).

¹⁶⁸ <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/fair-migration-agenda/lang--en/index.htm>

[main-d'œuvre](#). L'OIT réunit également les ministères du travail, les organisations d'employeurs et de travailleurs et la société civile afin de parvenir à un consensus sur un programme de migration équitable qui tienne compte des besoins du marché du travail, tout en protégeant les intérêts et les droits de tous les travailleurs. Le projet REFRAME s'inscrit dans le cadre du programme de migration équitable, qui a également publié des rapports techniques sur les travailleurs migrants dans plusieurs secteurs économiques clés, notamment la construction, l'agriculture commerciale et l'exploitation minière. Le rapport sur l'industrie de la construction contient une étude de cas sur l'Afrique du Sud et celui sur l'industrie minière une étude de cas sur les migrants chinois en Zambie.¹⁶⁹

Organisation internationale pour les migrations (OIM)

Le programme régional actuel de l'OIM pour l'Afrique australe comporte six domaines d'intervention clés : migration de la main-d'œuvre et développement ; santé des migrants ; coopération régionale ; immigration et gestion des frontières, aide à la migration ; et urgences et transition. En outre, l'OIM a mis en place des programmes spécifiques à chaque pays. En Afrique du Sud, le programme de régulation des migrations est le plus pertinent des cinq programmes relatifs à la migration de main-d'œuvre. L'OIM au Mozambique a un programme de migration de main-d'œuvre et de développement humain

Cette section identifie tout d'abord les projets récents et actuels liés à la migration de la main-d'œuvre dans plusieurs de ces programmes, puis se penche sur le volet "migration de la main-d'œuvre" de la stratégie régionale de l'organisation pour 2019-2023.

6.2.1 Migration de main-d'œuvre et développement

Élaboration d'une feuille de route pour faciliter la mobilité Sud-Sud de la main-d'œuvre en Afrique australe Projet (2015-2017) géré par l'OIM Mozambique ; le projet a impliqué neuf États membres de la SADC (RDC, Madagascar, Malawi, Maurice, Mozambique, Madagascar, Namibie, Tanzanie, Zambie et Zimbabwe). L'approche en deux volets consistait (a) à renforcer les capacités de gestion de la migration de la main-d'œuvre et (b) à mettre en place des cadres novateurs axés sur les droits afin de renforcer les plans et politiques régionaux en matière de migration de la main-d'œuvre. Les principaux outils de référence élaborés par le projet comprenaient des lignes directrices régionales sur les accords bilatéraux de travail, un cadre régional d'exportation de la main-d'œuvre, un modèle de programme de migration circulaire intra-SADC et un guide régional pour compléter le plan d'action de la SADC sur la migration de la main-d'œuvre.¹⁷⁰

¹⁶⁹Michelle Buckley, Adam Zendel, Jeff Biggar, Lia Frederiksen and Jill Wells, *Migrant Work and Employment in the Construction Sector* (Geneva: ILO, 2016); Mylène Coderre-Proulx, Bonnie Campbell, Issiaka Mandé, *International Migrant Workers in the Mining Sector* (Geneva: OIT, 2016).

¹⁷⁰*Regional Guidelines for the Development of Bilateral Labour Agreements in the Southern African Development Community* (Maputo: IOM, 2016) consultable au https://publications.iom.int/system/files/pdf/regional_guide_bilateral_labour_agreements.pdf; *Regional*

Les voix du sous-sol : Renforcer les capacités de défense et de promotion des droits de l'homme des mineurs migrants et de leurs familles (2014 - 2016) : L'OIM Mozambique s'est efforcée d'améliorer la protection et la capacité de défense des travailleurs migrants des mines et de leurs familles en Afrique australe en renforçant les capacités institutionnelles de l'Association mozambicaine des travailleurs des mines (AMIMO), en renforçant les services juridiques pour les travailleurs des mines et leurs familles en Afrique du Sud et au Mozambique en partenariat avec les Avocats pour les droits de l'homme (LHR) et en concevant des stratégies de défense pour accroître la protection nationale et régionale des travailleurs migrants des mines et de leurs familles.¹⁷¹

6.2.2 Santé des migrants

Partnership on Health and Mobility in East and Southern Africa (PHAMESA) (2004-2017). Les conséquences de la migration de la main-d'œuvre sur la santé ont été l'un des principaux thèmes de l'OIM au cours de la dernière décennie, avec un accent particulier sur les résultats négatifs en matière de santé sexuelle et reproductive (SSR). Le programme s'est déroulé en trois phases : (a) Partenariat sur le VIH et la mobilité en Afrique australe (PHAMSA) (2004-2008)¹⁷²; (b) Partenariat sur la santé et la mobilité en Afrique orientale et australe (PHAMESA) (2010-2013)¹⁷³ and (c) PHAMESA II (2014-2017) et est actuellement officiellement achevé¹⁷⁴ Les activités de PHAMESA ont couvert 11 pays (Afrique du Sud, Botswana, Maurice, Mozambique, Namibie, Zambie, Kenya, Tanzanie, Ouganda, Lesotho et Swaziland) et visaient à améliorer la gestion de la santé des migrants et à réduire la vulnérabilité des migrants au VIH et à d'autres maladies transmissibles grâce à plusieurs composantes : (i) la prestation de services et le renforcement des capacités en s'attaquant aux conditions qui augmentent la vulnérabilité des travailleurs migrants, en identifiant les lacunes dans la prestation des services de santé et en facilitant l'accès des migrants aux services de santé ; (ii) la défense et l'élaboration de politiques régionales, nationales et sectorielles qui contribuent au bien-être des migrants et à la réduction de l'incidence du VIH et de l'impact du sida chez les travailleurs migrants et mobiles et leurs familles ; (iii) la réalisation de recherches pour recueillir des informations stratégiques afin d'élaborer des

Guide to Facilitate South-South Labour Mobility in Southern Africa (Maputo: IOM, 2016) consultable au https://publications.iom.int/system/files/pdf/regional_guide_to_facilitate_south-south_southern_africa.pdf

¹⁷¹<https://mozambique.iom.int/voices-underground-building-advocacy-and-human-rights-capacity-migrant-mineworkers-and-their>; and *Vozes do Subsolo: Manual de Formação para Profissionais Paralegais sob a Associação de Mineiros Moçambicanos (AMIMO)* (Maputo, 2016).

¹⁷²PHAMSA, *HIV and People on the Move: Risk and Vulnerabilities of Migrants and Mobile Populations in Southern Africa* (Pretoria: OIM, 2006).

¹⁷³IOM, *Regional Assessment on HIV-Prevention Needs of Migrants and Mobile Populations in Southern Africa* (Pretoria, 2011). Disponible à l'adresse : https://southafrica.iom.int/system/files/drupal-private/2010_02_11_Regional%20Assessment_Report.pdf

¹⁷⁴<https://ropretoria.iom.int/sites/default/files/document/PHAMESA%20blurb.pdf>

programmes efficaces fondés sur des données probantes ;¹⁷⁵ (iv) l'amélioration de l'harmonisation des programmes et la promotion de la santé des migrants par des ateliers régionaux sur les réponses sanitaires dans les différents secteurs de travail qui emploient des travailleurs mobiles.¹⁷⁶ Selon l'évaluation de fin de projet, PHAMESA a financé ou réalisé 14 enquêtes nationales et les instruments de surveillance de la santé ont intégré diverses variables liées aux migrations, par exemple la nationalité, la durée du séjour dans le pays de résidence actuel, les raisons de l'installation dans le pays et du départ du pays au cours des 12 derniers mois, entre autres.¹⁷⁷ En outre, l'OIM et ses partenaires ont entrepris des recherches pour produire des informations stratégiques, telles que des analyses régionales de la situation sanitaire des migrants ainsi que des études sur la vulnérabilité et l'état de santé, l'accès aux services de santé et autres services pour les migrants et les communautés, et les obstacles rencontrés. Au niveau des pays, 23 initiatives de recherche ont été entreprises, allant des évaluations rapides de la santé aux enquêtes de surveillance biologique et comportementale intégrée (IBBS), tandis que six études régionales ont été menées.¹⁷⁸

Partenariat sur la santé et la mobilité dans le secteur minier en Afrique australe (2012-2015). Ce projet financé par l'UE est une réponse à la déclaration de la SADC sur la tuberculose dans le secteur minier et vise à s'attaquer aux vulnérabilités sanitaires de 20 000 travailleurs migrants des mines, de leurs familles et des communautés touchées en Afrique australe. Selon la description du projet, "grâce à la recherche et à la diffusion d'informations, le nouveau projet contribuera à améliorer et à accroître les informations stratégiques sur la santé, le VIH et la tuberculose dans le secteur minier d'Afrique australe afin d'éclairer l'élaboration des programmes et des politiques".¹⁷⁹ Le projet a également été conçu pour piloter des interventions qui améliorent directement l'accès aux services de santé pour les communautés de destination, d'envoi et de transit des travailleurs des mines.

*Sexual Reproductive Health and Rights (SRHR)-HIV Knows No Borders (2016-2020)*¹⁸⁰ est un consortium de collaboration entre l'OIM, l'agence chef de file, Save the Children Netherlands (SC) et l'école de santé publique Wits pour améliorer la santé sexuelle et

¹⁷⁵Tous les rapports et publications de PHAMESA sont disponibles à l'adresse suivante :

<https://ropretoria.iom.int/publications/phamesa>.

¹⁷⁶Pour un argument selon lequel la migration de la main-d'œuvre et la santé devraient rester une priorité, voir Jo Vearey, "Moving Forward : Why Responding to Migration, Mobility and HIV in South(ern) Africa is a Public Health Priority" *Journal of the International AIDS Society* 21(S4) (2018): e25137.

¹⁷⁷*PHAMESA II: The International Organization for Migration's Final Report to the Swedish International Development Cooperation Agency (Sida) 2018*.

¹⁷⁸ Ibid

¹⁷⁹<https://www.iom.int/news/partnership-health-and-mobility-southern-african-mining-sector-launched>.

Pour une description des activités et des résultats prévus, consulter

https://southafrica.iom.int/system/files/drupal-private/Partnershipon_healthandmobility.pdf

¹⁸⁰Sarah Pugh, *Sexual and Reproductive Health and Rights (SRHR)-HIV Knows No Borders: Stories of Change and Best Practices* (Pretoria: OIM et SCI, 2019).

reproductive et les résultats liés au VIH (SRH-HIV) parmi les migrants (y compris les adolescents, les jeunes et les travailleurs du sexe migrants) ainsi que les adolescents non migrants, les jeunes, les travailleurs du sexe et d'autres personnes dans les communautés touchées par la migration. Le projet est mis en œuvre dans six pays : Eswatini, Lesotho, Malawi, Mozambique, Afrique du Sud et Zambie. En Afrique du Sud, il est mis en œuvre à Ekurhuleni dans le Gauteng et dans 12 villages de Nkomazi dans le Mpumalanga.

6.2.3 Lutte contre la migration clandestine en Afrique australe

En principe, ce projet est pertinent pour le bilan car il existe de nombreuses preuves que la migration clandestine pour l'emploi, en particulier dans les emplois peu qualifiés et dans le secteur informel, est commune à toute la région. Un examen interne des réalisations du projet a été partagé par le bureau régional de l'OIM qui a été examiné et suggère que le projet est plus pertinent pour le bilan de la migration mixte.¹⁸¹ En bref, le projet a duré de 2010 à 2016 et a été mis en œuvre en six phases annuelles grâce au financement du Bureau américain pour la population, les réfugiés et la migration (PRM). Initialement axé sur la seule Afrique du Sud, le projet s'est étendu pour inclure le Botswana, le Malawi, le Mozambique, la Zambie et le Zimbabwe. Son objectif général était de "soutenir les gouvernements des six pays de la région SADC pour gérer efficacement les migrations afin de faire respecter les droits des migrants". Le projet comporte trois volets : (a) soutien à MIDSA ; (b) ateliers de renforcement des capacités pour les fonctionnaires du gouvernement ; et (c) assistance directe pour le retour volontaire assisté. L'évaluation est relativement optimiste quant aux réalisations du projet, soulignant, par exemple, les difficultés de mise en œuvre des résolutions et des recommandations d'un forum consultatif non contraignant tel que le MIDSA et le petit nombre d'ARV assistés (1 522 personnes en six ans) dont 80 % "regrettaient d'avoir été volontaires pour rentrer chez eux parce qu'ils avaient réalisé que les conditions qui les avaient conduits à migrer étaient restées les mêmes ou s'étaient aggravées".¹⁸² Bien que la valeur de MIDSA soit soulignée, les ateliers de renforcement des capacités semblent avoir été les plus bénéfiques sur le plan pratique". Le projet n'avait pas pour but de fournir des données ou des informations sur l'étendue et la dynamique régionales de la migration clandestine de main-d'œuvre.

6.2.4 Construire et renforcer les communautés de diversité et de paix en Afrique du Sud.¹⁸³

Ce projet mené avec le PNUD vise à résoudre le problème des droits des migrants, en renforçant la capacité et les moyens du gouvernement sud-africain, en particulier des provinces et des municipalités, à gérer l'urbanisation, l'immigration et la réintégration des ressortissants étrangers. L'OIM s'en chargera : (a) apportera un soutien à la nouvelle

¹⁸¹IOM, *Addressing Irregular Migration in Southern Africa: An Internal Review of Project Achievements (2010-2016)* (Pretoria: OIM, 2017).

¹⁸²Ibid., p. 8.

¹⁸³<https://southafrica.iom.int/programmes/regulating-migration>

politique sud-africaine en matière de migration, en formant les provinces et les municipalités d'Afrique du Sud et en leur donnant les moyens de mieux gérer les questions de migration ; (b) renforcera les capacités de résolution des conflits et de médiation, en mettant l'accent sur les migrants et en améliorant la capacité des provinces et des municipalités à mieux gérer les migrants ; et (c) améliorera la coordination intergouvernementale/interdépartementale et interinstitutionnelle.

6.2.5 Stratégie régionale de l'OIM pour l'Afrique australe 2019-2023¹⁸⁴

La stratégie régionale actuelle de l'OIM est basée sur les priorités liées à la migration identifiées par les ODD, le Pacte mondial pour la migration et le propre cadre de gouvernance de la migration de l'OIM (MiGOV), le cadre de politique de migration de l'UA et le cadre de politique et le plan d'action de la SADC pour la migration de main-d'œuvre. La stratégie régionale comporte dix objectifs stratégiques, dont plusieurs concernent les migrations de main-d'œuvre dans la région :

- Objectif stratégique 1 : Veiller à ce que les liens de renforcement mutuel entre la migration et le développement soient exploités dans l'intérêt des pays d'origine et de destination, ainsi que des migrants eux-mêmes.
- Objectif stratégique 2 : Veiller à ce que les migrants vulnérables bénéficient d'une protection accrue de la part des acteurs étatiques et non étatiques tout en soutenant les gouvernements dans la lutte contre les migrations clandestines.
- Objectif stratégique 4 : Œuvrer à une migration de main-d'œuvre bien gérée qui profite aux travailleurs migrants et aux employeurs, ainsi qu'au développement des pays d'origine et de destination.
- Objectif stratégique 7 : Améliorer les normes de bien-être physique, mental et social des migrants et des populations touchées par les migrations.
- Objectif stratégique 8 : Renforcer la gestion des migrations aux frontières dans la région afin de faciliter une mobilité transfrontalière sûre, ordonnée et régulière.

Banque mondiale

6.3.1 Initiative de l'Afrique australe contre la tuberculose dans le secteur minier¹⁸⁵

En 2012, la déclaration de la SADC sur la tuberculose dans le secteur minier a été signée par 15 chefs d'État d'Afrique australe pour lutter contre l'épidémie de tuberculose dans le secteur minier de la région. Le Code de conduite de la SADC sur la tuberculose dans le secteur minier, adopté en 2015, a rendu la déclaration opérationnelle. Un cadre pour la gestion harmonisée de la tuberculose dans le secteur minier a été signé en 2014 avec les ministères de la santé d'Eswatini, du Lesotho, du Mozambique et d'Afrique du Sud. Le

¹⁸⁴ *IOM Regional Strategy for Southern Africa, 2019-2023* (Pretoria: OIM, 2019). Disponible à l'adresse : https://ropretoria.iom.int/sites/default/files/IOM%20Regional%20Strategy%20for%20Southern%20Africa%202019%E2%80%932023%2015Apr19_11.pdf

¹⁸⁵ <https://www.worldbank.org/en/programs/the-southern-africa-tb-in-the-mining-sector-initiative>

projet a été mené par le South Africa Knowledge Hub de la BM et les partenaires comprenaient la Banque mondiale, le Fonds mondial, le partenariat Stop TBH, le UK-DFID, la Chambre des mines et cinq sociétés d'extraction d'or. Une publication récente sur le projet traite des objectifs, des activités et des résultats du partenariat et présente cinq études de cas de partenariats multisectoriels qui ont été mis en œuvre dans le cadre de cette initiative régionale pour lutter contre la tuberculose dans le secteur minier en Afrique australe.¹⁸⁶ Selon le vice-ministre sud-africain des ressources minérales, ces études « plaident clairement en faveur du renforcement et de l'élargissement des partenariats transfrontaliers et intersectoriels pour faire face à une crise régionale de cette nature ».¹⁸⁷

HCR

Le HCR (Genève) a financé un récent projet SAMP sur les migrants et les réfugiés travaillant dans l'économie informelle sud-africaine dans le cadre de son projet plus large sur les impacts économiques des réfugiés en milieu urbain.¹⁸⁸ Le HCR a également commandé une évaluation de ses programmes liés à la xénophobie en Afrique australe, qui détaille les différents programmes.¹⁸⁹

UNRISD

L'UNRISD a commandé un rapport sur les obstacles à la libre circulation dans la région de l'Afrique australe, en mettant l'accent sur la migration de la main-d'œuvre.¹⁹⁰

UN-INSTRAW

¹⁸⁶Paul Osewe and Barry Kistnasamy, *Tuberculosis Must Fall! A Multisector Partnership to Address TB in Southern Africa's Mining Sector* (Washington DC: World Bank, 2018).

¹⁸⁷Ibid., p. viii.

¹⁸⁸Jonathan Crush, Godfrey Tawodzera, Abel Chikanda et Daniel. *Living with Xenophobia: Zimbabwean Informal Enterprise in South Africa*. SAMP Migration Policy Series No, 77, Cape Town, 2017; Jonathan Crush, Caroline Skinner and Manal Stulgaitis, *Rendering South Africa Undesirable: Une critique de la politique relative aux réfugiés et au secteur informel*. SAMP Migration Policy Series No. 78, Cape Town, 2017; Vanya Gastrow, *Problematizing the Foreign Shop: Justifications for Restricting the Migrant Spaza Sector in South Africa*, SAMP Migration Policy Series No. 80, Cape Town, 2018.

¹⁸⁹Jean Pierre Misago, Iriann Freemantle and Loren Landau, *Protection from Xenophobia: An Evaluation of UNHCR's Regional Office for Southern Africa's Xenophobia Related Programmes* (Pretoria: UNHCR, 2015).

¹⁹⁰Belinda Dodson and Jonathan Crush, *Migration Governance and Migrant Rights in the Southern African Development Community (SADC): Attempts at Harmonization in a Disharmonious Region*. Document de recherche 2015-3, Institut des Nations unies pour le développement social (Genève, 2015).

UL'UN-INSTRAW a commandé une analyse de genre des migrations et des transferts de fonds au Lesotho dans le cadre de son projet global sur les transferts de fonds, le genre et le développement.¹⁹¹

ONU-CEA

Le programme de la CEA sur les migrations est axé à l'échelle continentale et est dirigé par le groupe de haut niveau sur les migrations en Afrique (HLPM) qui a commandé un rapport pour la réunion consultative régionale africaine sur le Pacte mondial sur les migrations.¹⁹² Au moins quatre rapports techniques commandés par le HLPM devaient être publiés en février 2020.¹⁹³

CNUCED

Le rapport 2018 de la CNUCED sur le développement économique en Afrique a mis l'accent sur le thème de la migration pour la transformation structurelle.¹⁹⁴ Le chapitre 3 donne un aperçu de la migration contemporaine de la main-d'œuvre sur le continent.

UKAID/SAMP

Le genre a généralement été négligé, sauf en tant que question "transversale" dans de nombreux projets, malgré son importance centrale pour la migration régionale de la main-d'œuvre en Afrique australe. UKAID a commandé un bilan et un rapport détaillé sur la migration, le développement et la croissance inclusive dans une perspective de genre qui, sur la base de divers instruments et engagements internationaux et régionaux, a identifié plusieurs domaines prioritaires pour la programmation de la migration en Afrique australe à l'avenir :

- Créer une base de connaissances sur la migration de la main-d'œuvre en fonction du sexe
- Protéger les femmes migrantes dans le travail domestique

¹⁹¹Jonathan Crush, Belinda Dodson, John Gay and Clement Leduka, *Gender and Remittances: Creating Gender-Responsive Local Development: The Case of Lesotho*. Report for INSTRAW, Santa Domingo, 2010.

¹⁹²Hein de Haas, *Situation Analysis: Patterns, Levels and Trends of African Migration*, Rapport pour la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique et l'OIM, Addis-Abeba, 2017 ;

¹⁹³Rapports techniques du HLMP de la CEA-ONU prévus pour 2020 : *African Migration : Normalizing the African Migration Narrative; African Migration: Governance, Frameworks and Human Rights; Migration: Regional Integration and Development in Africa; African Migration: Narratives and Perspectives*.

¹⁹⁴UNCTAD, *Economic Development in Africa Report 2018: Migration for Structural Transformation* (New York: Publications des Nations Unies, 2018).

- Maximiser l'impact des transferts de fonds pour les femmes migrantes
- Renforcer l'esprit d'entreprise des femmes migrantes
- Déployer les compétences de la diaspora pour l'autonomisation des femmes/des jeunes

Ce rapport est l'un des rares exercices politiques à se concentrer explicitement sur les dimensions sexospécifiques de la migration de la main-d'œuvre en Afrique australe.¹⁹⁵

Travail sur la migration de main-d'œuvre par les acteurs non étatiques

Syndicats

Le mouvement syndical, par l'intermédiaire du Congrès de coordination des syndicats d'Afrique australe (SATUCC), s'est intéressé de près aux questions de migration de la main-d'œuvre au niveau régional. Dans un document intitulé "Developing a Cohesive and Transformative Labour Migration Policy Framework for SADC", le SATUCC fait la déclaration suivante

Le SATUCC doit contribuer au développement et à la mise en œuvre d'un système et de politiques migratoires régionaux complets, tout en renforçant simultanément ses propres capacités, compétences et mécanismes de coordination afin de renforcer sa capacité à influencer positivement les résultats des politiques de migration et de travail au niveau régional. Le SATUCC et ses affiliés disposent d'un vaste champ d'action dans cinq domaines clés, à savoir (i) entreprendre des recherches et des analyses fondées sur des données probantes concernant les tendances émergentes en matière de migration de main-d'œuvre ; (ii) investir dans le développement des capacités par l'éducation, la formation et la sensibilisation à la migration de main-d'œuvre ; (iii) renforcer son plaidoyer et son engagement aux niveaux régional et national en faveur de la ratification et de la domestication des instruments pertinents en matière de migration de main-d'œuvre ; (iv) renforcer les réseaux sur la migration de main-d'œuvre pour partager des données et des informations sur les tendances émergentes et les stratégies possibles pour relever les nouveaux défis des syndicats concernant la migration de main-d'œuvre ; et (v) renforcer les capacités institutionnelles pour le développement d'accords syndicaux bilatéraux ou

¹⁹⁵Jonathan Crush, Belinda Dodson, Vincent Williams and Daniel Tevera, *Harnessing Migration for Inclusive Growth and Development in Southern Africa*. Rapport spécial SAMP, Waterloo, 2017

multilatéraux sur la migration de main-d'œuvre, y compris la révision et la réforme des statuts et des structures des syndicats pour inclure les travailleurs migrants.¹⁹⁶

L'intérêt du SATUCC à s'intéresser au travail, y compris aux questions de migration, se reflète dans une note conceptuelle visant à établir un centre d'excellence de recherche sur le travail de la SADC, qui a été soumise à la réunion du secteur de l'emploi et du travail de la SADC (ELS) à Windhoek, en Namibie, en mars 2019. Bien qu'il ne concerne pas spécifiquement la migration, le Centre d'excellence de recherche sur le travail de la SADC proposé pourrait fournir une importante facilité pour mener des recherches sur la migration de la main-d'œuvre qui constituerait la base de l'élaboration de politiques dans les États, individuellement et collectivement. Le SATUCC propose les objectifs suivants pour le Centre de recherche :

- Mener des recherches sur les politiques de l'emploi fondées sur des preuves et axées sur la demande pour la région de la SADC ;
- Développer des politiques du travail et de l'emploi bien fondées et durables pour la région de la SADC ;
- Développer et maintenir des exigences uniformes de la SADC en matière de métadonnées de suivi pour le suivi et le partage des données et des informations sur le suivi des indicateurs de travail décent dans le contexte de la mise en œuvre du protocole de la SADC sur le travail et l'emploi ; et,
- Développer et maintenir un portail de données ouvert et une base de données électronique sur les informations relatives au marché du travail dans la région de la SADC dans le cadre du suivi et de la surveillance de l'objectif 8 des ODD sur la promotion d'une croissance économique inclusive et durable, de l'emploi et du travail décent pour tous.

La SATUCC note dans son rapport que seules quelques-unes de ses filiales ont été directement engagées dans des activités liées à la migration de main-d'œuvre et à la protection des travailleurs migrants (voir tableau 33). Cependant, entre 2015 et 2018, la SATUCC a développé un "Renforcement des campagnes nationales sur la ratification et la mise en œuvre du protocole sur l'emploi et le travail de la SADC" qui a impliqué toutes les organisations syndicales nationales affiliées.

Tableau 33: Les affiliés de la SATUCC engagés dans des activités de migration de la main-d'œuvre

Pays	Syndicat	Mesures à prendre
Botswana	BFTU	Il est prévu d'organiser une réunion pour les migrants afin de les sensibiliser à l'adhésion aux syndicats. Des plans sont en place pour développer une politique de migration pour la fédération.

¹⁹⁶Southern Africa Trade Union Co-ordination Council (SATUCC) "Regional Research on Migration, "Developing a Cohesive and Transformative Labour Migration Policy Framework for SADC" (aucune publication).

Zimbabwe	ZiCTU	Le ZiCTU dispose d'une personne chargée de la migration de la main-d'œuvre. Le ZiCTU a participé à l'élaboration de la politique, y compris aux réunions de validation.
Zambie	ZaCTU	Il a entrepris des activités sur la migration de la main-d'œuvre. Avoir une personne focale sur la migration de la main-d'œuvre.
Seychelles, Madagascar, S, Comores, Réunion, Mauritanie, Mayotte	Centrales syndicales	En 2015, ACTRAV, le bureau national de l'OIT à Madagascar et le bureau de l'OIT à Pretoria ont entrepris un atelier de formation de deux jours sur la migration de main-d'œuvre afin de sensibiliser et de former les syndicalistes à la protection des travailleurs migrants dans une perspective de travail décent et de migration équitable.

secteur privé

Les contributions et les intérêts du secteur privé dans les questions de politique de travail et de migration de la main-d'œuvre au niveau de la SADC sont facilités par le Forum du secteur privé de la SADC (SPSF). Bien que le SPSF ne soit pas directement engagé dans des initiatives spécifiques relatives à la migration de la main-d'œuvre, il représente les intérêts du secteur privé dans le secteur tripartite de l'emploi et de la main-d'œuvre de la SADC (SADC-ELS) et a donc participé à toutes les discussions de haut niveau et aux accords facilités par le SADC-ELS, y compris le projet de cadre politique de la SADC sur la migration de la main-d'œuvre et le plan d'action de la SADC sur la migration de la main-d'œuvre. Il est toutefois important de noter que le 12 juin 2020, le SPSF a lancé un guide du droit du travail de la SADC sur le web par le biais d'un événement régional en ligne. Ce guide, une initiative de l'OIT, fournit des informations détaillées sur le droit du travail dans tous les États membres de la SADC, y compris des sections sur les droits fondamentaux, les normes minimales, la sécurité sociale, etc.¹⁹⁷

L'industrie minière sud-africaine est le principal employeur du secteur privé de travailleurs migrants en Afrique australe depuis la fin du XIXe siècle. Dans la période postapartheid, on a assisté à une baisse constante du nombre de travailleurs et à un faible recrutement de nouveaux travailleurs. TEBA (l'organisation de recrutement des mines) a mis à disposition des données sur le nombre de travailleurs des mines en Afrique du Sud provenant d'autres pays de la SADC dans le passé et pourrait encore être disposée à le faire à prix coûtant. Les données disponibles de TEBA (obtenues pour un autre projet) montrent que le nombre de travailleurs a diminué de plus de moitié, passant de 120 000 en 2003 à 43 000 en 2018. Dans les années 1970, ils étaient plus de 300 000, laissant un héritage massif d'anciens mineurs atteints de maladies professionnelles auxquelles il a fallu remédier.

¹⁹⁷<https://www.sadclabourlawguide.spsf.org.bw/country/>

Tableau 34: Nombre de travailleurs des mines sous contrat en Afrique du Sud, 2006-2018

Année	Botswana	Eswatini	Lesotho	Mozambique	Total
2003	4 204	7 970	54 479	53 829	120 482
2004	3 924	7 598	48 962	48 918	109 402
2005	3 264	6 993	46 049	46 975	103 281
2006	2 992	7 123	46 078	46 706	102 889
2007	2 845	7 099	45 608	44 879	100 431
2008	2 654	6 397	42 851	43 004	94 906
2009	2 357	5 855	38 559	39 090	85 861
2010	1 800	5 009	35 179	35 782	77 770
2011	1 783	4 779	34 583	34 940	76 085
2012	1 527	4 485	30 519	31 596	68 127
2013-2015	N/d	N/d	N/d	N/d	N/d
2016	957	3 215	22 704	23 108	49 984
2017	840	2 926	21 234	22 075	47 075
2018	762	2 712	19 410	20 359	43 234

L'une des conséquences des fermetures de mines, des réductions d'effectifs et de la diminution de la main-d'œuvre migrante a été la recrudescence de ce que l'on appelle "l'exploitation illégale" de l'or dans les mines fermées. La Commission sud-africaine des droits de l'homme plaide en faveur de l'expression alternative « exploitation minière artisanale non réglementée » dans sa commission d'enquête sur l'industrie.¹⁹⁸ Les migrants du Lesotho, du Mozambique et du Zimbabwe, en particulier, sont connus pour participer à ce secteur dangereux et non réglementé. Le nombre de migrants concernés est inconnu, bien que le Conseil des minéraux estime qu'il se chiffre en « milliers ».¹⁹⁹ Un autre projet financé par l'UE estime ce nombre à 30 000.²⁰⁰ Le contrôle et l'élimination de cette pratique est un objectif majeur du Conseil des minéraux qui travaille avec le Département des ressources minérales, l'ONUDC et l'UNICRI sur cette question.

ONG

Le COMESA et la SADC disposent tous deux d'un mécanisme qui prévoit un engagement et des consultations permanents avec les organisations non gouvernementales pour l'élaboration de politiques et d'initiatives régionales. Dans le cas du COMESA, les ONG sont tenues de s'inscrire pour participer aux événements du COMESA, notamment aux

¹⁹⁸South African Human Rights Commission, *Report of the SAHRC Investigative Hearing: Issues and Challenges in Relation to Unregulated Artisanal Underground and Surface Mining Activities in South Africa* (Braamfontein: SAHRC, 2015). Disponible à l'adresse :

<https://www.sahrc.org.za/home/21/files/Unregulated%20Artisanal%20Underground%20and%20Surface%20Mining%20Activities%20electronic%20version.pdf>

¹⁹⁹<https://www.mineralscouncil.org.za/work/illegal-mining>

²⁰⁰Alan Martin, "Uncovered: The Dark World of the Zama Zamas" ENACT Policy Brief, Pretoria, 2019.

réunions d'information du secrétariat, aux conférences ministérielles et autres événements publics. En outre, la division de l'information et des relations extérieures du COMESA dispose d'une équipe dédiée à la collaboration avec les ONG. Depuis 2001, le Forum public du COMESA (précédemment connu sous le nom de Symposium public), est le principal canal juridique pour la participation des ONG au COMESA.

Au sein de la SADC, le Conseil des ONG de la SADC (SADC-CNGO) est un organisme régional de coordination des ONG opérant dans tous les pays de la SADC dans le but de faciliter un engagement efficace et significatif entre la société civile et les institutions de la SADC, tant au niveau national que régional. La coopération entre le secrétariat de la SADC et le CNGO s'inscrit dans le cadre d'un protocole d'accord signé entre les deux organisations, qui a vu le CNGO participer à plusieurs processus de la SADC, notamment le développement d'un mécanisme de la SADC pour l'engagement avec les acteurs non étatiques.

Dans le pays, en particulier en Afrique du Sud, il y a un grand nombre d'ONG qui ont des programmes ciblés sur les travailleurs migrants, y compris la défense des droits, le soutien juridique, les services de conseil en matière d'immigration, le renforcement des capacités, la protection des droits et la recherche. Les principales ONG qui travaillent actuellement dans ce domaine sont notamment le Scalabrini Centre de Cape Town,²⁰¹ le Consortium pour les réfugiés et les migrants en Afrique du Sud (CoRMSA),²⁰² Lawyers for Human Rights,²⁰³ Amnesty International,²⁰⁴ Africa Unite²⁰⁵ et MSF (Médecins sans frontières). Il existe également un nombre croissant d'associations de la diaspora et d'autres migrants, comme le Forum de la diaspora africaine, qui soutiennent activement leurs membres de diverses manières.²⁰⁶

Programmes de recherche sur les migrations

Le nombre de recherches sur la migration de la main-d'œuvre en Afrique australe a augmenté de manière exponentielle au cours de la dernière décennie. Bien que nous ayons compilé une bibliographie de toutes les sources dans le cadre de l'inventaire, elles sont trop nombreuses pour être détaillées dans ce rapport. Si ce corpus de recherche fournit des indications précieuses sur les motivations et les expériences des migrants, il se caractérise par (a) une très forte concentration sur les migrants en Afrique du Sud et dans le corridor Afrique du Sud-Zimbabwe ; et (b) le recours à des échantillons de très petite taille et à des méthodologies qualitatives. Pour le présent rapport, nous avons donc

²⁰¹<https://scalabrini.org.za/>

²⁰²<https://www.cormsa.org.za/>

²⁰³<https://www.lhr.org.za/>

²⁰⁴<https://www.amnesty.org/en/countries/africa/sub-regions/southern-africa/>

²⁰⁵<https://www.africaunite.org.za/>

²⁰⁶<https://www.adf.org.za/index.php>

examiné les projets et les programmes de recherche qui sont basés sur des enquêtes et qui utilisent des échantillons de plus grande taille avec un certain degré de représentativité (tableau 35). Très peu de ces programmes de recherche mettent leurs données d'enquête dans le domaine public. Ces données pourraient être très utiles pour le centre régional de migration proposé par le SAMM, qui pourrait être un dépôt de données s'il dispose de la capacité requise.

Tableau 35: Recherche sur la migration de main-d'œuvre

Organisation	Projet	Année de réalisation	Taille de l'échantillon	Rapports/résultats
Programme de migration d'Afrique australe (SAMP)	Migrants dans les pays en crise (MICIC) : Les Zimbabwéens en Afrique du Sud	2017	Enquête : 304 En profondeur (ID) : 46 Informateurs clés (KI) : 24	https://samponline.org/outputs-of-migrants-in-countries-in-crisis/
	Migration pour une croissance et un développement inclusifs en Afrique australe	2017	KI: 60	https://samponline.org/outputs-of-harnessing-migration-for-inclusive-growth-and-development-in-southern-africa/
	Cultiver les villes informelles : L'entrepreneuriat des migrants dans le secteur informel	2016	Enquête : 1181 ID : 30 KI: 15	https://samponline.org/outputs-of-growing-informal-cities-gic-project/
	L'insécurité alimentaire des migrants zimbabwéens en Afrique du Sud	2016	Enquête : 500 ID : 50 FG: 10	https://samponline.org/outputs-of-food-insecurity-of-zimbabwean-migrants-in-south-african-cities/
	Engagement des diasporas pour le développement	2015	Enquête : 2439	https://samponline.org/outputs-of-diaspora-engagement-for-development/
	Migration des professionnels de la santé hautement qualifiés	2015	Enquête : 1383	https://samponline.org/outputs-of-the-migration-of-highly-trained-health-personnel/
	Migration et reconstruction au Zimbabwe	2015	ID : 100 (Afrique du Sud)	https://samponline.org/outputs-of-cross-border-migration-in-the-reconstruction-and-development-of-zimbabwe/

			ID : 202 (Botswana) FG: 10 (Afrique du Sud)	
	Xénophobie en Afrique australe	2015	Enquête : 2400	https://samponline.org/outputs-of-the-politics-of-xenophobia-in-southern-africa/
	Enquête sur les migrations et les envois de fonds (MARS)	2012	Enquête : 4500	https://samponline.org/wp-content/uploads/2016/10/Acrobat44.pdf https://samponline.org/wp-content/uploads/2016/10/Acrobat52.pdf
Consortium de recherche sur la migration hors de la pauvreté	Migrations zimbabwéennes	2018	Enquête : 1 146 ménages	http://www.migratingoutofpoverty.org/files/file.php?name=wp64-nyikahadzoi-et-al-2019-incomes-remittances-and-implications-for-the-welfare-of-sending-households-in-zimbabwe.pdf&site=354 http://www.migratingoutofpoverty.org/files/file.php?name=2018-19-11-cass-enhancing-the-welfare-of-migrant-sending-households-in-zimbabwe-ir.pdf&site=354
	Les moteurs de la migration et la migration zimbabwéenne	2018	Enquête : 1193 ménages au Zimbabwe (2015)	http://www.migratingoutofpoverty.org/files/file.php?name=wp53-litchfield-2018-drivers-of-intra-regional-and-inter-regional-migration-in-africa.pdf&site=354 http://www.migratingoutofpoverty.org/files/file.php?name=wp29-dzingirai-et-al-2015-migrating-out-of-poverty-in-zimbabwe.pdf&site=354
Centre africain pour la migration et la société (ACMS)	Économie, conditions de travail et vulnérabilité des travailleuses du sexe à Johannesburg, Rustenburg et Le Cap	2017	Enquête : 1 653 (758 migrants transfrontaliers)	https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3895178/
	Migrants africains à Johannesburg	2016	Enquête : 842 (2006)	https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00220388.2015.1098628
	Xénophobie en Afrique du Sud	2015	ID : 105 FG: 2	https://www.unhcr.org/55cb153f9.pdf
	Réglementation du commerce informel	2015	ID : 147 KI: 41	http://www.migration.org.za/wp-content/uploads/2017/08/lawless-regulation.pdf

	somalien au Cap			http://www.migration.org.za/wp-content/uploads/2017/08/Somalinomics-A-case-study-of-the-economics-of-Somali-informal-trade-in-the-Western-Cape.pdf
	Travailleurs migrants à Musina	2012	ID : 100 FG : non spécifié KI: 15 + 11	http://www.migration.org.za/wp-content/uploads/2017/08/“We-have-to-go-into-the-bush”Understanding-the-responses-of-NGOs-and-government-in-addressing-conditions-faced-by-cross-border-migrant-workers-in-Musina..pdf
	Processus de documentation zimbabwéenne en Afrique du Sud	2011	Enquête : 905	http://www.migration.org.za/wp-content/uploads/2017/08/The-Zimbabwean-Documentation-Process-Lessons-Learned.pdf
	Migration et industrie de la construction à Johannesburg	2010	Enquête : 120 ID : 15	http://www.migration.org.za/wp-content/uploads/2017/08/Migration-and-Employment-in-the-Construction-Industry.pdf
	Vulnérabilité et mobilité à Johannesburg	2010	Enquête : 2028 (2010)	http://www.migration.org.za/wp-content/uploads/2017/08/Vulnerability-Mobility-and-Place.pdf
Afrobarometer	Xénophobie et attitudes du public à l'égard des migrations en Afrique du Sud	2020	Enquête : 1800 (2018); 2400 (2016); 4900 (2015); 2400 (2010, 2013)	https://afrobarometer.org/sites/default/files/publications/Dépêches/ab_r7_dispatchno36_0_south_africans_question_integration_of_immigrants_and_refugees.pdf https://afrobarometer.org/sites/default/files/publications/Dispatches/ab_r6_dispatchno7_2_south_africa_immigration1.pdf https://afrobarometer.org/sites/default/files/publications/Dispatches/ab_r6_dispatchno4_4_xenophobia_in_south_africa.pdf https://afrobarometer.org/sites/default/files/publications/Briefing%20paper/afrobriefno1_12_2.pdf https://afrobarometer.org/sites/default/files/publications/Briefing%20paper/AfrobriefNo8_2.pdf
Université de technologie de la péninsule du Cap	Vendeurs de rue migrants au Cap	2013	Enquête : 208	https://www.mcser.org/journal/index.php/mjss/article/view/198/183
FinMark Trust	Corridors de transfert d'argent en RDC	2018	Enquête : 105	http://www.finmark.org.za/wp-content/uploads/2018/06/DRC-Remittances_Final-English_25-May-2018.pdf

	Transferts de fonds des Zimbabwéens au Botswana	2018	FG: 10 (98 participants)	http://finmark.org.za/wp-content/uploads/2019/02/Understanding-remittances-from-Botswana-to-Zimbabwe_July2018.pdf
	Impact des transferts de fonds au Lesotho, au Malawi et au Zimbabwe	2016	Enquête : 60 FG: 6 (Afrique du Sud) ID : 94	http://www.finmark.org.za/wp-content/uploads/2017/06/the-impact-of-remittances-in-lesotho-malawi-and-zimbabwe.pdf
HSRC	Enquête sur les attitudes sociales en Afrique du Sud (SASAS)	2020	Enquête : 3500-7000 (par vague)	https://scholar.google.com/citations?hl=en&user=vhjHphAAAAAJ&view_op=list_works&sortby=pubdate#d=gs_md_cita-d&u=%2Fcitations%3Fview_op%3Dview_citation%26hl%3Den%26user%3DvhjHphAAAAAJ%26sortby%3Dpubdate%26citation_for_view%3DvhjHphAAAAAJ%3ABrmTlyaxlBUC%26tzom%3D240
Institut des droits socio-économiques/ SERI	Les commerçants informels à Johannesburg	2015	ID : 89 FG: 2	http://www.seri-sa.org/images/Seri_informal_traders_report_FINAL_FOR_SIGN_OFF_2.pdf
UNISA	Les Zimbabwéens à Johannesburg	2015	Enquête : 4000+	https://scholar.google.com/citations?hl=en&user=mrYAXAsAAAAAJ&view_op=list_works&sortby=pubdate#d=gs_md_cita-d&u=%2Fcitations%3Fview_op%3Dview_citation%26hl%3Den%26user%3DmrYAXAsAAAAAJ%26cstart%3D20%26pagesize%3D80%26sortby%3Dpubdate%26citation_for_view%3DmrYAXAsAAAAAJ%3AqxL8FJ1GzNcC%26tzom%3D240 https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-2435.2012.00746.x
WIEGO	Étude de suivi de l'économie informelle	2013	Enquête : 600 FG: 60	https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/IEMS-Durban-Street-Vendors-City-Report-English.pdf
GCRO	Étude sur la qualité de vie	2018/19 (dernière vague)	Enquête : 24 899	https://gcro.ac.za/m/documents/gcro_data_brief_informal_sector_enterprise_and_employment.pdf
Université du Nord-Ouest	Travailleurs journaliers migrants en Afrique du Sud	2017	Enquête : 242 (2004) 335 (2007) 290 (2015)	https://www.researchgate.net/publication/318928162_Migrant_day_labourers_in_South_Africa_worker_centres_and_the_regulation_of_informality https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/psp.2119
Bonne gouvernance en Afrique (GGA)	Développement de l'économie informelle et des entreprises	2019	Enquête : 1093 (Afrique du Sud)	https://gga.org/wp-content/uploads/2019/06/OSISA-INFORMAL-ECONOMIES-STUDY-240519.pdf

	au Ghana et en Afrique du Sud			
UWC/UJ	Travail de jour, informalité et vulnérabilité en Afrique du Sud	2015	Enquête : 3 830	https://escholarship.org/content/qt66b0b3kd/qt66b0b3kd.pdf?t=ojx5rv
Fondation des moyens d'existence durables	Les économies des townships en Namibie et en Afrique du Sud	2020	Enquête : 2016 : 270 (Namibie) 2008 : 133(Namibie) 2019 : 265 (Delft)	http://livelihoods.org.za/wp-content/uploads/2020/07/Township-Economy-Series-6.pdf
	Étude de de l'économie informelle	2020	Enquête : Delft (879 en 2010, 1485 en 2015) ; Philippines (313 en 2020) ; Uitenhage (2000 en 2018) ID : 298 (Delft en 2010) 129 (en 2015)	
Institut pour la société, le développement et le travail, Université Wits	Travailleurs vulnérables dans les secteurs de la sécurité, de l'agriculture et de l'hôtellerie dans le Gauteng	2012	Enquête : 2753 (2009)	Institut pour la société, le travail et le développement. (2012) Travail décent et développement : Le défi du déficit de travail décent dans le Gauteng. Préparé pour le département du développement économique du Gauteng. Johannesburg: Université du Witwatersrand.
	Initiative pour le travail décent et le développement	2016	Enquête : 1206 (Utilise certains éléments de l'enquête ci-dessus) ID : 39 KI: 16	http://pdj.sagepub.com/content/16/2/203.s hort
Université de Hare	Les envois de fonds et les ménages	2017	Enquête : 159 ID : 10 KI: 5	https://scholar.google.co.za/citations?hl=en&user=WQ4UnWcAAAAJ&view_op=list_works&sortby=pubdate#d=gs_md_cita-d&u=%2Fcitations%3Fview_op%3Dview_cit

	bénéficiaires au Zimbabwe			ation%26hl%3Den%26user%3DWQ4UnWcAAAAJ%26sortby%3Dpubdate%26citation_for_view%3DWQ4UnWcAAAAJ%3AHoB7MX3m0LUC%26tzom%3D240 http://vital.seals.ac.za:8080/vital/access/manager/Repository/vital:11957?site_name=GlobalView&exact=sm_creator%3A%22Nzima%2C+Divane%22&sort=sort_ss_title%2F
Université du Free State	Les femmes migrantes africaines dans six villes sud-africaines	2019	Enquête : 332	https://www.researchgate.net/publication/335752403_Job_Market_Perceptions_of_African_Migrant_Women_in_South_Africa_as_an_Initial_and_Long-Term_Coping_and_Adaptation_Mechanism
	Survie et moyens de subsistance des femmes zimbabwéennes en Afrique du Sud	2019	Enquête : 187	http://africamigration.com/issue/july2019/NCUBE_BAHTA_JORDAAN_Issue_10.pdf
Université d'État de l'Arizona	Genre, émigration des hommes et santé des enfants dans les zones rurales du sud du Mozambique	2014	Enquête : 1 772 (2009) 2 039 (2011)	https://repository.asu.edu/attachments/134763/content/SoaresLuz_asu_0010E_13604.pdf (utilise également les données de l'enquête 2006 de l'étude ci-dessus)

Plusieurs organisations et chercheurs ont récemment préconisé une plus grande utilisation des grandes données dans l'analyse des flux et des caractéristiques migratoires.²⁰⁷ Des études de cas d'autres régions ont utilisé les données de la plate-forme publicitaire de LinkedIn, Twitter et Facebook pour estimer les nombres et les flux migratoires.²⁰⁸ En Afrique australe, où l'utilisation de ces plateformes de médias sociaux

²⁰⁷IOM, "Big Data and Migration: How Data Innovation Can Serve Migration Policy Making" (Les grandes données et la migration : comment l'innovation en matière de données peut servir l'élaboration des politiques migratoires). IOM Data Bulletin 5, Berlin consultable à l'adresse suivante : <https://gmdac.iom.int/data-bulletin-5-big-data-and-migration>; Cloé Gendronneau et al., Measuring Labour Mobility and Migration Using Big Data (Brussels: European Commission, 2019) consultable à l'adresse suivante : <https://ingmarweber.de/wp-content/uploads/2019/12/Measuring-Labour-Mobility-and-Migration-Using-Big-Data.pdf>; Alina Sîrbu et al. "Human Migration: The Big Data Perspective." *International Journal of Data Science Analysis* (2020) at <https://doi.org/10.1007/s41060-020-00213-5>

²⁰⁸B. State et al., "Migration of Professionals to the U.S.: Evidence from LinkedIn Data" dans L. Aiello et D. McFarland (eds.) *Social Informatics* (Cham: Springer, 2014); Syridon Spyrtatos et al "Leveraging Facebook's Advertising Platform to Monitor nombres of Migrants" *Population and Development Review* 43(2017): 721-734 ; Syridon Spyrtatos et al. "Quantifying International Human Mobility Patterns Using Facebook Network Data" *PLoS ONE* 14(10) (2019): e0224134; M. Mazzoli et al. "Migrant Mobility

par les travailleurs migrants est probablement plus limitée, les registres d'utilisation des téléphones portables peuvent être plus utiles. De telles données géospatiales ont récemment été utilisées pour surveiller la mobilité à l'intérieur et en provenance des villes chinoises pendant la COVID-19 et pour prévoir les flux migratoires internes en Namibie.²⁰⁹ Dans ce dernier cas, MTC a fourni aux chercheurs une base de données contenant 72 milliards d'enregistrements anonymisés de détails d'appels (CDR) pour suivre la migration. L'accès à des ensembles de données régionales similaires de la part des fournisseurs d'appels pourrait être un outil précieux à l'avenir.

Protection sociale

La nécessité de développer et de mettre en œuvre une sécurité sociale efficace et, plus largement, des systèmes et des mécanismes de protection sociale, reste une priorité pour les États membres du COMESA, de la COI et de la SADC, individuellement et collectivement. Les préoccupations relatives aux niveaux élevés de pauvreté, de chômage et de sous-développement important se reflètent dans de nombreux plans de réduction de la pauvreté et/ou de développement ainsi que dans les cadres, stratégies et politiques régionaux et nationaux. La plupart des États individuels disposent d'une certaine forme de sécurité sociale, mais celle-ci est inégale, certains pays ayant développé des systèmes beaucoup plus complets et avancés, tandis que d'autres ne fournissent que des services de sécurité sociale très basiques. En outre, dans la mesure où les systèmes de sécurité sociale sont en place et fonctionnent, ils ne sont souvent accessibles qu'aux individus de l'économie formelle (et par extension à leurs familles), mais étant donné la grande proportion d'individus et de familles qui ne participent pas à l'économie formelle (chômeurs, commerçants informels, petites et moyennes entreprises indépendantes), l'impact des systèmes de sécurité sociale et de protection sociale est considérablement réduit. En outre, dans la mesure où les systèmes de sécurité sociale et de protection sociale existent et sont fonctionnels, l'impact est souvent limité aux limites des États membres individuels et il y a très peu de coordination ou de cohésion en termes d'applicabilité transfrontalière des systèmes de sécurité sociale et de protection sociale. Dans le contexte de la migration de la main-d'œuvre, il s'agit d'une question qui a été identifiée et à laquelle il est fait référence dans plusieurs stratégies de lutte contre la pauvreté, cadres de migration de la main-d'œuvre et autres instruments, mais il existe peu

Flows Characterized with Digital Data” *PLoS ONE* 15(3) (2020): e0230264; Joao Palotti et al. “Monitoring of the Venezuelan Exodus Through Facebook’s Advertising Platform” *PLoS ONE* 15(2) (2020): e0229175.

²⁰⁹Taiyang Zhong, Zhenzhong Si and Jonathan Crush, “Mobility Controls and Urban Food Policy Responses to COVID-19 in China” COVID-19 and Food Security Research Brief No 2, Hungry Cities Partnership, 2020 at <https://hungrycities.net/covid-19-and-food-security-publications/>; Shengjie Lai et al, “Exploring the Use of Mobile Phone Data for National Migration Statistics” *Palgrave Communications* 5:34 (2019) at <https://www.nature.com/articles/s41599-019-0242-9>

d'accords transfrontaliers importants et/ou de mécanismes de mise en œuvre (dans les cas où de tels accords existent).

Convention n° 102 de l'OIT - Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 (n° 102)

À l'exception de la République démocratique du Congo, aucun autre État membre du COMESA, de la COI ou de la SADC n'a ratifié cette convention.

SADC

En tant qu'entité sous-régionale, la SADC dispose de divers instruments qui identifient la nécessité d'un accord et d'une coopération et coordination renforcées dans le développement et la mise en œuvre transfrontaliers des systèmes et mécanismes de sécurité sociale et de protection sociale, y compris son applicabilité aux travailleurs migrants. En plus des quatre instruments mentionnés ci-dessus (Projet de politique de migration de la main-d'œuvre, Projet d'action sur la migration de la main-d'œuvre, Programme de travail décent et Protocole sur l'emploi et la main-d'œuvre), il existe plusieurs autres instruments qui traitent directement ou indirectement de la sécurité sociale et de la protection sociale dans la région de la SADC. Ils sont brièvement examinés ci-dessous :

8.2.1 Instruments pertinents

Plan stratégique indicatif de développement régional (RISDP)

Le RISDP est le cadre régional qui sert de guide pour les stratégies et interventions régionales et nationales visant à lutter contre la pauvreté et le sous-développement. Le plan met l'accent sur la nécessité de partenariats entre les États membres de la SADC et identifie globalement les mesures suivantes pour relever les défis de la pauvreté et du sous-développement dans la région :

- Mettre en œuvre des politiques centrées sur les personnes en matière de développement humain et économique durable ;
- Renforcer les capacités de production des États membres et de la région ;
- Améliorer les opportunités de revenus pour les pauvres ;
- Créer des conditions socio-économiques et politiques qui favorisent l'éradication de la pauvreté ;
- S'attaquer aux inégalités, à la marginalisation et aux vulnérabilités qui perpétuent la pauvreté ; et

- Faire face aux déséquilibres mondiaux et aux politiques qui entravent la situation de la majorité des pays pauvres.

Cadre régional de réduction de la pauvreté

Le cadre régional de réduction de la pauvreté développe le RISDP et identifie des stratégies et des interventions plus ciblées pour relever les défis liés à la pauvreté. Les questions transfrontalières sont plus fréquentes dans le cadre de réduction de la pauvreté, l'intention étant de faciliter la complémentarité entre les stratégies et les interventions nationales et régionales. En termes généraux, le cadre de réduction de la pauvreté appelle à une coopération régionale dans l'élaboration et la mise en œuvre de mesures qui :

- Promouvoir l'impact positif du commerce régional sur les pauvres, en particulier les activités dominées par les pauvres (commerce transfrontalier à petite échelle et informel, micro-finance et finance informelle, artisanat et industries connexes) ;
- investissent dans des infrastructures régionales qui ouvrent des perspectives aux pauvres (routes d'accès aux zones occupées par les pauvres, accès à une énergie abordable pour les pauvres, connectivité aux TIC pour les pauvres, eau et assainissement pour les pauvres) ;
- Renforcer les capacités institutionnelles pour le développement et la coordination des programmes régionaux qui bénéficient aux pauvres (intégrer et intégrer les interventions en faveur des pauvres dans tous les programmes régionaux) ;
- Investir dans le capital humain (éducation et formation ainsi que développement des compétences au niveau artisanal) ; et
- Promouvoir la coopération régionale dans la fourniture de biens publics régionaux qui bénéficient aux pauvres.

Charte des droits sociaux fondamentaux dans la SADC

La Charte des droits sociaux fondamentaux de la SADC est un instrument contraignant qui a été adopté et est entré en vigueur en 2003. Les objectifs généraux de la Charte sont les suivants :

- Assurer le maintien de la structure tripartite des trois partenaires sociaux, à savoir : les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs ;
- Promouvoir la formulation et l'harmonisation des politiques et programmes juridiques, économiques et sociaux, qui contribuent à la création de possibilités d'emplois productifs et à la génération de revenus dans les États membres ;
- Promouvoir des politiques, pratiques et mesures en matière d'emploi qui facilitent la mobilité de la main-d'œuvre, suppriment les distorsions sur le marché du travail, renforcent l'harmonie industrielle et augmentent la productivité dans les États membres ;

- fournir un cadre pour la coopération régionale en matière de collecte et de diffusion d'informations sur le marché du travail ;
- Promouvoir la mise en place et l'harmonisation des régimes de sécurité sociale ;
- Harmoniser les réglementations relatives aux normes de santé et de sécurité sur les lieux de travail dans toute la région ; et
- Promouvoir le développement des capacités institutionnelles ainsi que des compétences professionnelles et techniques dans la région.

En ce qui concerne plus particulièrement la protection sociale (article 10) et son applicabilité aux travailleurs migrants, la Charte stipule que

- Les États membres doivent créer un environnement favorable afin que chaque travailleur de la région ait droit à une protection sociale adéquate et bénéficie, indépendamment de son statut et du type d'emploi, de prestations de sécurité sociale adéquates.
- Les personnes qui n'ont pas pu entrer ou revenir sur le marché du travail et qui n'ont pas de moyens de subsistance ont le droit de recevoir des ressources suffisantes et une assistance sociale.

*Code de la sécurité sociale dans la SADC*²¹⁰

Le Code de sécurité sociale de la SADC est un accord non contraignant qui fournit une orientation stratégique et des lignes directrices aux États membres de la SADC pour le développement, la mise en œuvre et le suivi des systèmes de sécurité sociale. Il couvre un large éventail de questions de sécurité sociale, notamment les soins de santé, la retraite et la vieillesse, le chômage et le sous-emploi, ainsi que les droits sociaux fondamentaux, tels que l'éducation et le logement. Plus précisément, en ce qui concerne les migrants, les travailleurs étrangers et les réfugiés, le code prévoit ce qui suit :

- Les États membres doivent œuvrer en faveur de la libre circulation des personnes. Les contrôles de l'immigration devraient être progressivement réduits ;
- Les États membres devraient veiller à ce que tous les immigrants employés légalement soient protégés par la promotion des principes fondamentaux suivants. Ces principes devraient être contenus à la fois dans les législations nationales des États membres et dans les accords bilatéraux ou multilatéraux entre les États membres ;
- Les travailleurs migrants devraient pouvoir participer aux régimes de sécurité sociale du pays d'accueil ;
- Les travailleurs migrants devraient bénéficier d'une égalité de traitement avec les citoyens dans le cadre du système de sécurité sociale du pays d'accueil. Il devrait y

²¹⁰ https://www.sadc.int/files/2513/5843/3198/Code_on_Social_Security_in_SADC.pdf

avoir une agrégation des périodes d'assurance et le maintien des droits et prestations acquis entre les régimes similaires des différents États membres ;

- Les États membres devraient veiller à faciliter l'exportabilité des prestations, y compris le paiement des prestations dans le pays d'accueil ;
- Les États membres devraient identifier le droit applicable aux fins de la mise en œuvre des principes ci-dessus ;
- Les États membres devraient assurer la couverture des travailleurs migrants indépendants sur la même base que les migrants salariés. Les résidents illégaux et les migrants sans papiers devraient bénéficier d'une protection minimale de base et être couverts conformément aux lois du pays d'accueil ; et
- La protection sociale accordée aux réfugiés doit être conforme aux dispositions des instruments internationaux et régionaux.

Cadre de la SADC pour la transférabilité transfrontalière des prestations de sécurité sociale accumulées en 2016

En mai 2016, la SADC a publié un projet de cadre politique intitulé "SADC Cross Border Portability of Accrued Social Security Benefits Framework of 2016". Ce cadre fait référence à plusieurs instruments internationaux relatifs aux normes du travail ainsi qu'aux cadres et politiques pertinents de la SADC évoqués ci-dessus, et a pour principes généraux ce qui suit :

- La reconnaissance et le respect de l'égalité de tous les États membres ;
- Le respect des droits de l'homme fondamentaux et de base inscrits dans les instruments juridiques internationaux, régionaux et nationaux ;
- la reconnaissance du fait que le travail n'est pas une marchandise et que le travail décent et la sécurité sociale peuvent contribuer au développement économique, à l'éradication de la pauvreté et à l'amélioration du niveau et de la qualité de vie dans la région de la SADC ; et
- La reconnaissance des défis que représentent les emplois précaires, le sous-emploi et le chômage ; et la nécessité de promouvoir l'emploi décent comme une priorité dans la région de la SADC.

Les objectifs spécifiques de ce cadre sont les suivants :

- Fournir des mécanismes permettant aux travailleurs qui se déplacent à l'intérieur et à l'extérieur de la région de la SADC de conserver les droits de sécurité sociale qu'ils ont acquis en vertu de la législation de l'un des États membres ;
- Garantir que les travailleurs de la région SADC jouissent de l'égalité des droits en vertu de la législation de sécurité sociale des États membres ;
- Fournir une plate-forme régionale pour la coordination et l'intégration progressives des systèmes de sécurité sociale dans la région de la SADC ; et

- Contribuer à l'amélioration du niveau de vie et des conditions d'emploi des personnes dans la région de la SADC.

L'article 6 du cadre prévoit l'égalité de traitement avec les nationaux, comme suit :

- Chaque État membre accordera sur son territoire aux ressortissants de tout autre État membre l'égalité de traitement en vertu de sa législation avec ses propres ressortissants, tant en ce qui concerne la couverture que le droit aux prestations.
- En ce qui concerne les prestations de survivants, cette égalité de traitement sera également garantie aux survivants des personnes qui ont été soumises à la législation d'un ou de plusieurs États membres, quelle que soit la nationalité de ces personnes, lorsque leurs survivants sont des ressortissants ou des résidents d'un État membre résidant dans l'un des États membres.
- Les prestations dues en vertu de la législation d'un ou de plusieurs États membres ne peuvent faire l'objet d'aucune réduction, modification, suspension, suppression ou confiscation du fait que le bénéficiaire principal ou ses survivants résident dans un État membre autre que celui où se trouve l'institution compétente chargée de servir les prestations.

Il est important de noter que le cadre prévoit qu'il incombe à chaque État membre d'élaborer des politiques et des législations pour donner effet aux dispositions du cadre et que "toutes les questions liées à la mise en œuvre du présent cadre seront décidées par consensus entre les États membres".

Lignes directrices sur la transférabilité des prestations de sécurité sociale dans la SADC

À la suite de l'adoption du cadre pour la transférabilité transfrontalière des prestations de sécurité sociale accumulées, tel que mentionné ci-dessus, un ensemble de lignes directrices a été publié pour faciliter l'élaboration de politiques nationales et pour renforcer la coopération entre les États membres de la SADC. Ces lignes directrices prévoient les objectifs et le champ d'application suivants :

OBJECTIFS

- prévoir la coordination des systèmes de sécurité sociale afin de garantir que les travailleurs qui se déplacent dans la région de la SADC puissent conserver les droits de sécurité sociale qu'ils ont acquis en vertu de la législation de deux ou plusieurs États membres, ou bénéficier des droits correspondants en vertu de la législation d'un autre État membre ;
- prévoir l'égalité de traitement des ressortissants et des travailleurs migrants dans le cadre de la législation de sécurité sociale des États membres ;
- établir des règles pour déterminer la législation applicable régissant les droits de sécurité sociale d'un travailleur à un moment donné afin d'éviter les conflits de lois ;

- (d) prendre des dispositions pour la totalisation des périodes d'assurance accomplies sous la législation des États membres en vue de déterminer le droit à une prestation ;
- (e) prévoir la transférabilité des prestations et le paiement des prestations à l'étranger ; et
- (f) contribuer à l'amélioration du paiement transfrontalier des prestations de sécurité sociale dans la région de la SADC.

CHAMP D'APPLICATION MATÉRIEL

- a) les lignes directrices s'appliquent à celles des branches suivantes de la sécurité sociale pour lesquelles un État membre a une législation en vigueur :
 - (i) Prestations d'invalidité ;
 - (ii) Prestations de retraite ;
 - (iii) Prestations de survivants ;
 - (iv) Prestations d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
 - (v) Prestations familiales ;
 - (vi) Prestations de maternité ;
 - (vii) Prestations d'assurance maladie ;
 - (viii) Prestations de maladie ; et
 - (ix) Allocations de chômage
- (b) les lignes directrices s'appliquent à tous les régimes généraux de sécurité sociale, ainsi qu'aux régimes constitués par les obligations imposées aux employeurs par la législation en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.
- (c) lors de la conclusion d'accords bilatéraux ou multilatéraux mettant en œuvre les présentes lignes directrices, chaque État membre doit fournir une liste des législations et réglementations de sécurité sociale auxquelles les lignes directrices s'appliquent.
- (d) les lignes directrices ne s'appliquent qu'aux législations et réglementations susmentionnées, telles que prévues par les États membres.
- (e) chaque État membre notifiera toute modification de la liste (visée au point c) ci-dessus) résultant de l'adoption d'une nouvelle législation. Cette notification est faite dans un délai de trois mois à compter de la date de publication de cette législation.

CHAMP D'APPLICATION PERSONNEL

RECONNAISSANT l'importance de l'accès à la sécurité sociale et de la transférabilité des prestations de sécurité sociale pour les travailleurs migrants et leurs familles dans la SADC. LES ÉTATS MEMBRES CONVIENNENT que les lignes directrices s'appliquent à :

- (a) aux travailleurs migrants, y compris les travailleurs indépendants, qui sont ou ont été soumis à la législation de sécurité sociale d'un ou de plusieurs États membres.

- (b) aux survivants de personnes qui ont été soumises à la législation de sécurité sociale d'un ou de plusieurs États membres, quelle que soit la nationalité de ces personnes, lorsque les survivants sont des ressortissants ou des résidents d'un des États membres.

L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

RECONNAISSANT l'importance des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement entre ressortissants et non-nationaux en ce qui concerne les droits et obligations découlant de la législation de sécurité sociale des États membres.

LES ÉTATS MEMBRES CONVIENNENT que :

- (a) chaque État membre accordera aux travailleurs migrants de tout autre État membre se trouvant sur son territoire l'égalité de traitement avec ses propres ressortissants en vertu de sa législation de sécurité sociale.
- (b) en ce qui concerne les prestations de survivants, cette égalité de traitement est garantie aux survivants des personnes qui ont été soumises à la législation d'un ou de plusieurs États membres, quelle que soit la nationalité de ces personnes ou que les survivants soient des ressortissants ou des résidents d'un État membre.

En ce qui concerne l'intégration de ces lignes directrices dans les législations nationales et pour assurer l'harmonisation, les mécanismes suivants sont proposés :

- (a) Les institutions compétentes en matière de sécurité sociale seront les principales institutions responsables de la mise en œuvre des lignes directrices, travaillant par le biais de structures et de mécanismes qui peuvent être convenus par les États membres coopérants ;
- (b) Le Comité des ministres de l'emploi et du travail et les partenaires sociaux de la SADC seront chargés de mettre en place des mesures politiques pour soutenir la mise en œuvre des lignes directrices ;
- (c) Le Secrétariat de la SADC sera chargé de coordonner la mise en œuvre des programmes régionaux qui favorisent les objectifs des Lignes directrices, y compris le suivi et les rapports au Comité des ministres.

8.2.2 Projets régionaux

*Projet MIGSEC (2008-2010)*²¹¹

Le principal objectif du projet MIGSEC (intitulé "Stratégies pour l'extension de la sécurité sociale aux travailleurs migrants et à leurs familles en provenance et à l'intérieur de l'Afrique") était d'aider les gouvernements des pays africains à développer des approches

²¹¹https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_200985/lang--en/index.htm

nationales et régionales pour une meilleure protection sociale des travailleurs migrants et de leurs familles. Dix pays africains étaient couverts par ce projet et les pays de la SADC comprenaient l'île Maurice, l'Afrique du Sud, la Tanzanie et la Zambie. Dans le cadre de cette vaste tâche, des efforts ont été déployés pour renforcer les programmes de sécurité sociale existants et leur gestion dans les pays africains. Le projet a été réalisé entre septembre 2008 et décembre 2010. En collaboration avec les partenaires sociaux (organisations d'employeurs et de travailleurs migrants), le projet visait à (a) promouvoir et développer une meilleure compréhension des mesures de sécurité sociale pour les travailleurs migrants ; (b) contribuer à l'élaboration d'accords de sécurité sociale sur les travailleurs migrants entre les pays et les régions du continent ; (c) incorporer et étendre les dispositions de sécurité sociale dans les programmes de migration temporaire et circulaire de la main-d'œuvre ; (d) approfondir les accords régionaux sur les mesures de sécurité sociale ; et (e) promouvoir les régimes d'assurance volontaire pour les travailleurs migrants dans les pays de destination. Les principales activités ont consisté à organiser des événements de renforcement des capacités et des connaissances pour les responsables gouvernementaux et les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs, qui ont également fourni une formation de première main sur la rédaction d'accords de coopération.²¹² Principaux enseignements :

- Les pays de la SADC ont montré un fort soutien au projet MIGSEC afin de relever les divers défis liés à la couverture de sécurité sociale des travailleurs migrants dans leur cadre régional.
- Le MIGSEC a servi de base à la mise en place d'accords bilatéraux et multilatéraux en Afrique entre pays et régions pour la transférabilité des pensions entre les pays d'origine et de destination des travailleurs migrants.
- L'une des principales recommandations était que le MIGSEC crée un recueil d'experts africains en matière de sécurité sociale et de migration afin d'améliorer les objectifs du projet.

Protection sociale des non ressortissants dans la Communauté de développement de l'Afrique du Sud (2008-2012)

Ce projet a été mis en œuvre par l'Institut de droit et de politique sociale de l'Université du Nord-Ouest, en Afrique du Sud, et a produit le premier bilan complet des politiques régionales et nationales de protection sociale touchant les migrants et a démontré

²¹²Marius Olivier, "Evaluation of the Prospects for the Conclusion of a Sub-Regional Multilateral Social Security Agreement: EAC and SADC" Report for the ILO/MIGSEC Project, 2009 ; Warren McGillivray, "Strengthening Social Protection for African Migrant Workers Through Social Security Agreements" ILO International Migration Paper No. 100, Genève, 2010 ; F. Hempel, "Voluntary Insurance Provisions in National Social Security Schemes. Contribution to the MIGSEC Project Extending the Social Security Rights of African Migrant Workers" ESS Paper 26, Bureau international du travail, Genève, 2010. Stanley A. Asangalisah, "Extending Social Security to African Migrant Workers and Their Families - RBSA Evaluation", Bureau de l'OIT, Addis-Abeba, 2012.

l'existence de nombreuses lacunes dans l'accès et la transférabilité des prestations de protection sociale par les migrants.²¹³

*Southern African Social Protection Experts Network (SASPEN)*²¹⁴

Le SASPEN est un groupe d'acteurs multiples, dont des universitaires et des praticiens impliqués dans la recherche et le travail axés sur la protection sociale dans la région de la SADC. Ce groupe est né d'une réunion de praticiens de la sécurité sociale régionale à laquelle ont participé des cadres, des décideurs politiques et des universitaires de la région SADC. Il a conduit à la formation du Groupe central d'experts en sécurité sociale de la SADC qui a servi de bras consultatif initial à la SADC sur les questions de protection sociale. Le SASPEN a été créé à Johannesburg en mai 2012 par la Friedrich Ebert Stiftung, qui a fourni un soutien organisationnel et un soutien en matière de capacités pendant les premières années du réseau. Selon le site web de l'organisation, le SASPEN promeut activement le renforcement de la protection sociale et des initiatives de socle de protection sociale dans la région de la SADC et au-delà par le biais de la recherche et d'autres activités. Il offre diverses possibilités de dialogue sur la protection sociale et contribue à une plus grande sensibilisation à ces questions. Grâce à son format de réseau, il relie et rassemble les experts et les institutions de protection sociale et encourage la discussion et la réflexion pour un changement pertinent sur le plan politique. Elle organise régulièrement des ateliers, des séminaires et d'autres événements ainsi que des possibilités de recherche sur la protection sociale et assure une plus large diffusion de ces résultats parmi les parties prenantes concernées. Chaque année, la SASPEN organise une conférence internationale sur la protection sociale qui réunit des experts sur ce sujet provenant des pays de la SADC et d'ailleurs. Sa conférence de 2014 s'est concentrée sur la "Protection sociale des migrants dans la SADC" : Perspectives, vulnérabilité et avantages par-delà les frontières".²¹⁵ Le thème de la conférence de cette année est "Protection sociale et services sociaux dans la région de la SADC" : Agenda 2063 et Agenda 2030". Les activités les plus récentes comprennent des séminaires en ligne sur la protection sociale, les

²¹³Marius Olivier, "Regional Overview of Social Protection For Non-Citizens In The South African Development Community (SADC)" SP Discussion Paper No. 0908, World Bank, Washington DC, 2009; Marius Oliver, "Political and Regulatory Dimensions of Access, Portability and Exclusion: Social Security for Migrants, with an Emphasis on Migrants in Southern Africa" In R. Sabates-Wheeler and R. Feldman (eds.), *Migration and Social Protection: Claiming Social Rights Beyond Borders* (London: Palgrave Macmillan, 2011); Marius Olivier and Avinash Govindjee, "Social Protection Lessons from SADC for the Global South" In R. Modi (ed.), *South-South Cooperation* (London: Palgrave Macmillan, 2011).

²¹⁴<http://www.saspen.org/home/en/about-us/>

²¹⁵<http://www.saspen.org/home/en/conferences/migration/>;
http://www.saspen.org/conferences/migration2014/Olivier-Overview_PPT_FES-SASPEN-INT-CONF_Social-Protection-for-Migrants_Oct-29-30-2014.pdf

réponses d'urgence à la pandémie COVID-19 et ses effets sur divers groupes de migrants. Les principales recommandations du SASPEN sont les suivantes :²¹⁶

- Il existe un besoin évident d'un cadre formel commun de règles et de mécanismes de sécurité sociale pour les migrants dans la région SADC.
- Des statistiques plus précises sont nécessaires sur l'emploi et les activités liées au travail des migrants afin d'évaluer leurs contributions à la sécurité sociale et les moyens de l'étendre. Une plus grande attention doit être accordée aux activités du secteur informel des migrants et à d'autres catégories de migrants moins visibles, comme la main-d'œuvre agricole saisonnière et les migrants en situation irrégulière.
- Les parties prenantes doivent se pencher sur les restrictions, les défis et les obstacles à l'extension de la sécurité sociale aux migrants, en se fondant sur les principes d'universalité, d'égalité de traitement, d'accessibilité, de transférabilité, d'exhaustivité, de crédibilité et de durabilité.
- Des profils détaillés de sécurité sociale par pays sont nécessaires dans un premier temps, afin d'identifier les dispositions légales, les structures institutionnelles, les pratiques et les programmes qui concernent ou peuvent avoir une incidence positive sur la sécurité sociale des travailleurs migrants.
- Mettre en place des mesures concrètes qui impliquent les travailleurs migrants (par exemple, le remboursement des cotisations de sécurité sociale aux migrants au départ en l'absence de régimes de transférabilité ; la couverture de sécurité sociale par le pays d'origine ; l'inclusion de telles dispositions par le biais des agences de recrutement).
- Les normes internationales relatives aux travailleurs migrants et à la sécurité sociale doivent être intégrées dans la législation nationale et les mesures d'application, telles que les conventions de l'OIT sur la sécurité sociale.
- Il convient de dresser un état des lieux des possibilités et des voies de coopération existantes entre les systèmes de sécurité nationale des pays de la SADC, notamment en ce qui concerne la transférabilité et le maintien des droits, ainsi que les différences persistantes.
- Identifier les mécanismes de coopération régionale en matière de sécurité sociale dans la région de la SADC, en se référant à d'autres programmes d'intégration réussis tels que l'UE et le MERCOSUR en Amérique du Sud.

Decent Work and Social Protection for Migrant Workers in the Public Services in South Africa (2014-2016)

Entre 2014 et 2016, l'ISP (Internationale des Services Publics) a organisé le "Projet sur le travail décent et la protection sociale des travailleurs migrants dans les services publics en Afrique du Sud". L'ISP est la fédération mondiale des syndicats représentant 20 millions de

²¹⁶Patrick Taran, "Extending Social Security to Migrants in Southern Africa" SASPEN Brief No. 1, Lusaka, 2015.

travailleurs dans les services publics de 163 pays. L'objectif principal de ce projet était de promouvoir et de faire connaître les voies vers le travail décent et l'extension des dispositions de sécurité sociale pour les travailleurs migrants dans les services publics. Les partenaires de l'ISP en Afrique du Sud comprennent la Democratic Nursing Organisation of South Africa (DENOSA), le Hospital Personnel Trade Union of South Africa (HOSPERSA), le South Africa Municipal Workers Union (SAMWU), le National Union of Public Service and Allied Workers (NUPSAW), le National Public Service Workers Union (NPSWU) et le National Education, Health and Allied Workers Union (NEHAWU). Les principales activités du projet étaient les suivantes : (a) des efforts de sensibilisation pour l'inclusion et l'organisation des travailleurs migrants dans les syndicats ; (b) une "campagne de recrutement éthique" basée sur le code de pratique de l'OMS pour le recrutement et l'emploi de travailleurs migrants au niveau international et en conformité avec les normes des Nations unies et de l'OIT ; (c) le développement et l'expansion des "bureaux des migrants" dans les syndicats sud-africains ; et (d) la production de nouveaux documents centrés sur les migrants et l'amélioration des documents existants pour créer une plus grande sensibilisation aux droits et responsabilités des migrants. Le projet a permis de produire des documents d'information pour les travailleurs migrants (Retour et réintégration en Afrique du Sud, Kit d'information et de pré-décision pour l'Afrique du Sud, Passeport pour les droits des travailleurs et des syndicats en Afrique du Sud, Kit d'information et de pré-décision pour les femmes travaillant dans le secteur de la santé et des services sociaux).²¹⁷ Produit dans le cadre du programme de l'ISP sur les migrations internationales et les travailleuses de la santé et des services sociaux, le rapport national sud-africain met en lumière les défis existants et se fonde sur des entretiens en face à face avec 300 travailleurs de la santé et des services sociaux dans neuf provinces sud-africaines et sur trois groupes de discussion avec des infirmières et des sages-femmes migrantes envisageant de migrer, des travailleurs sociaux et des infirmières et sages-femmes migrantes ayant émigré en Afrique du Sud pour le travail.

*ILO Bilateral Agreements Study*²¹⁸

L'étude a tenté de dresser la carte des dispositions de protection sociale existantes dans les accords bilatéraux et autres accords de coopération en matière de migration de main-d'œuvre entre les pays du monde entier. Trois exercices de cartographie régionale ont été réalisés, l'un pour les pays africains qui comprenait à la fois les migrations Sud-Sud et Sud-Nord. Un autre rapport s'est concentré sur les travailleurs peu qualifiés. Le rapport comprend

²¹⁷http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/south_africa.pdf; http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/final_rrsa_information_kit.pdf; http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/en_pdkmigrationsouth_africa.pdf; http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/passport_to_workers_and_union_rights_south_africa.pdf

²¹⁸Clara van Panhuys, Samia Kazi-Aoul and Genevieve Binette, "Migrant Access to Social Protection under Bilateral Labour Agreements: A Review of 120 Countries and Nine Bilateral Agreements" ESS Working Paper No. 57, Social Protection Department, Labour Migration Branch, ILO, Geneva, 2017.

une étude de cas du protocole d'accord de 2009 entre le Zimbabwe et l'Afrique du Sud sur la coopération dans les domaines de l'emploi et du travail a été conclue en 2009 dans le but de définir "la base des relations institutionnelles dans le cadre desquelles des liens de coopération peuvent être développés entre les parties dans les domaines de l'emploi et du travail" (article 1).

Vers un instrument pour la transférabilité des prestations de sécurité sociale dans la Communauté de développement de l'Afrique australe

Le Southern Africa Trust a collaboré avec le Centre for International and Comparative Labour and Social Security Law (CICLASS) dans le cadre d'une étude sur la transférabilité des prestations de sécurité sociale dans la SADC.²¹⁹ L'étude a conclu que "la transférabilité des prestations de sécurité sociale est limitée en raison de l'absence d'un accord de coordination ou de transférabilité de la sécurité sociale à l'échelle régionale". En outre, que "la diversité des systèmes et régimes nationaux de sécurité sociale n'empêche pas l'adoption d'un instrument régional de coordination de la sécurité sociale". Les États membres de la SADC doivent simplement préciser des questions telles que les risques ou les prestations de sécurité sociale (et l'étendue des bénéficiaires) à couvrir, l'égalité de traitement dans les systèmes nationaux respectifs, l'exportabilité des prestations, la totalisation des périodes d'assurance, la détermination de la législation applicable et la coopération institutionnelle et administrative". L'étude comprend (en annexe) une proposition de transférabilité des prestations sociales accumulées dans le cadre de la politique régionale.²²⁰

*Strengthening Capacities and Policy Instruments on Social Security, Including Portability of Rights, in the Southern African Development Community (SADC) (2017-2019)*²²¹

Le projet vise à étendre la protection sociale aux travailleurs migrants, y compris ceux du secteur informel, et à leurs familles, en renforçant les capacités des CER et des États membres à fournir, ainsi qu'à diriger la mise en œuvre des cadres régionaux, sur l'extension de la protection sociale aux travailleurs migrants et à leurs familles. Il est mis en œuvre dans le cadre du Programme conjoint de l'UA sur la migration de la main-d'œuvre (JLMP) et financé par la Commission européenne, par l'intermédiaire de la Facilité panafricaine de gestion des migrations (MMD) mise en œuvre par l'ICMPD. Les parties prenantes et les groupes cibles de la SADC comprennent le secrétariat de la SADC et les autres organes politiques de la SADC chargés des questions de travail, de migration et de protection sociale, les partenaires sociaux régionaux, les institutions de sécurité sociale et les États membres. Cette action vise à aider la SADC et ses partenaires sociaux sous-régionaux à

²¹⁹Letlhokwa George Mpedi, Mathias Ashu and Tako Nyenti, *Towards an Instrument for the Portability of Social Security Benefits in the Southern African Development Community* (Stellenbosch: SUN Press, 2017).

²²⁰Ibid., pp. 128-133.

²²¹https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/documents/publication/wcms_647944.pdf

coordonner et à contribuer efficacement aux programmes régionaux et sous-régionaux de protection sociale pour les travailleurs migrants dans l'économie formelle et informelle :

- Soutenir la SADC et d'autres CER pour qu'elles participent aux initiatives de coopération sud-sud et à la coopération technique intra-CER, y compris la participation et l'engagement dans des communautés de pratique au niveau continental et des CER ;
- en renforçant les capacités de la CUA, de certaines CER, y compris la SADC, et des partenaires sociaux régionaux et sous-régionaux pour faire progresser la protection sociale des travailleurs migrants ; et
- Les initiatives de collecte et d'analyse systématiques des informations statistiques, afin d'éclairer l'élaboration des politiques et de soutenir les États membres de la SADC suivent les progrès accomplis dans la réalisation des ODD liés à la protection sociale et des objectifs pertinents de l'Agenda 2063 de l'UA.

En mai 2018, dans le cadre de ce projet, le secrétariat de la SADC a organisé un atelier de deux jours à Windhoek, en Namibie, sur le projet de "renforcement des capacités et des instruments politiques sur la transférabilité des prestations de sécurité sociale dans la région de la SADC".²²² L'objectif de l'atelier était de fournir une plate-forme aux experts pour qu'ils puissent délibérer sur les questions clés de la transférabilité dans la région en entreprenant les tâches suivantes :

- Révision des projets de rapports initiaux pour deux études d'évaluation en cours sur l'état de l'accès à la protection sociale et le potentiel de transférabilité des prestations pour les travailleurs migrants dans les secteurs agricole et minier de la SADC ;
- Identifier les principaux domaines d'intervention et facilitateurs, y compris les mécanismes de conception et de mise en œuvre d'un cadre modèle pour la transférabilité des prestations de sécurité sociale dans la région de la SADC, qui sera élaboré par le biais d'une étude sur le secteur des services financiers ; et
- Mise en place d'un mécanisme de gouvernance de la troïka ELS pour le projet de renforcement des capacités et des instruments politiques sur la transférabilité des prestations de sécurité sociale dans la région de la SADC.

L'atelier a adopté un plan de travail/plan d'action qui comprend les éléments suivants

- Études sur la sécurité sociale dans les secteurs minier et agricole
- Une étude sur les services financiers (systèmes de paiement et administratifs dans la SADC)

²²²https://www.usp2030.org/gimi/RessourcePDF.action;jsessionid=EtlZGjo3k3igwhSpnZPoo-Bz_zp0hWs7m5rN2dD6jvxcE-1jYv4i!1653088929?id=55324

- L'établissement d'une troïka ad hoc composée d'experts (un chacun) des États membres/partenaires sociaux/organisations suivants
 - a) Afrique du Sud
 - b) Namibie
 - c) Eswatini
 - d) Forum du secteur privé de la SADC (SPSF)
 - e) Conseil de coordination syndicale de l'Afrique australe (SATUCC)
 - f) l'OIT et l'OIM
- La modélisation des accords de portabilité dans la région de la SADC

La mise en œuvre réussie du plan d'action conduirait à la rédaction/formulation de mécanismes de portabilité qui seraient examinés par les ministres et les partenaires sociaux en avril 2019.

Projet STIAS sur la vulnérabilité des migrants et l'accès à la protection sociale

L'Institut Stellenbosch d'études avancées en Afrique du Sud (STIAS) mène une étude sur "la vulnérabilité des migrants et l'accès à la protection sociale".²²³ Ce projet a été lancé fin 2019 et se poursuivra jusqu'en novembre 2023. Son principal objectif est d'examiner l'accès à la protection sociale, sa qualité et son efficacité pour trois catégories de migrants : les migrants touchés par le changement climatique ou environnemental ; les migrants dans l'économie informelle ; et les migrants hautement qualifiés, tels que les entrepreneurs et les professionnels des transferts d'entreprises. Dans la deuxième catégorie, une attention particulière doit être accordée aux commerçants transfrontaliers informels et aux entrepreneurs migrants qui participent à l'économie locale des pays d'accueil. Il est largement admis que les deux premières catégories de migrants ont un faible accès à la protection sociale et sont souvent exclus des régimes publics existants. La vulnérabilité des migrants aux différents stades du cycle migratoire ainsi que les multiples formes de vulnérabilité liées au sexe et au handicap constituent un thème clé. Les activités proposées comprennent deux ateliers pour les parties prenantes et plusieurs réunions consultatives de l'équipe de recherche. Le projet a été retenu par COVID-19.²²⁴

COMESA

La Charte sociale du COMESA a été adoptée en février 2014 et s'inspire de l'article 143 du traité du COMESA qui prévoit l'adoption d'une telle charte. Les buts et objectifs généraux de la Charte sont les suivants

- promouvoir le bien-être des habitants de la région ;

²²³<http://www.saspen.org/home/wp-content/uploads/2019/07/STIAS-Team-Project-ProposalMigration-vulnerability-and-SP.pdf>

²²⁴Communication from Dr Evance Kalula, STIAS

- améliorer la qualité de la vie ;
- accélérer la croissance économique, le progrès social et le développement culturel ; et
- permettre à tous les individus de la région de vivre dans la dignité et de réaliser leur plein potentiel.

La Charte appelle les États membres du COMESA à coopérer à la mise en place de programmes relatifs à l'emploi et aux conditions de travail ; au droit du travail ; à la formation professionnelle et à l'éradication de l'analphabétisme des adultes dans la région ; aux échanges culturels et sportifs ; à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ; au droit d'association et de négociation collective entre employeurs et travailleurs ; aux programmes de radio et de télévision sur des sujets qui favoriseront le développement culturel de la région ; et à la fourniture d'installations pour les personnes handicapées et les personnes âgées (seniors).

En ce qui concerne le droit du travail des États membres, la Charte appelle à la mise en place des normes minimales suivantes

- l'introduction de conditions de travail et de vie de base équitables, y compris la prise en charge des personnes handicapées ;
- spécifications de périodes minimales de repos, de congés annuels payés, de congés pour raisons familiales, de congés de maternité payés, de protection de la santé et de la sécurité au travail ;
- la définition de règles acceptables et la compensation des heures supplémentaires et du travail posté ;
- les conditions d'emploi de chaque travailleur doivent être définies dans le droit national,
- une convention collective ou un contrat de travail ; et la spécification de mesures minimales pour la protection des femmes travaillant à des heures irrégulières.

En termes de protection sociale, la Charte confirme que les États membres s'efforcent de créer un environnement favorable afin que tout travailleur ait droit à une protection sociale adéquate et bénéficie de prestations de sécurité sociale adéquates en fonction du statut et du type d'emploi établis, telles que

- la réduction de l'exposition des personnes aux risques par l'introduction de programmes d'assurance sociale tels que les régimes de retraite et d'assurance maladie ;
- la réduction des inégalités et l'amélioration de l'intégration sociale par des modifications des lois, des allocations budgétaires ainsi que des mesures de rétribution ;
- le renforcement de la capacité des groupes vulnérables à se protéger contre les risques, les dangers et la perte de revenus grâce à des programmes du marché du

travail tels que les travaux publics, le développement des petites entreprises ou des entreprises, le microfinancement ainsi que le développement des compétences et la formation ;

- la promotion de l'assistance sociale et des programmes de protection sociale comme moyen d'atténuer l'impact de la vulnérabilité de groupes tels que les personnes handicapées, les personnes âgées, les enfants, les orphelins et les personnes affectées et infectées par le VIH, le sida et d'autres maladies transmissibles ;
- l'établissement et le renforcement des programmes de renforcement des capacités des bénéficiaires de l'aide sociale afin qu'ils deviennent autonomes ; et
- la mise en place de mécanismes de gestion des risques de catastrophes afin de réduire l'impact socio-économique des chocs aléatoires ou des catastrophes grâce à une planification et une réponse efficaces, ainsi que la promotion de l'intégration des programmes de gestion des risques de catastrophes dans la planification et la programmation du développement durable à tous les niveaux.

Politiques nationales

Cette section présente des informations sur l'accès à la sécurité sociale des citoyens, des résidents permanents, des résidents temporaires et des sans-papiers en ce qui concerne l'assistance sociale, les pensions, le chômage, les soins de santé, le logement et la scolarisation. Les tableaux de cette section sont adaptés de l'ouvrage *Access to Social Services for Non-Citizens and the Portability of Social Benefits within the Southern African Development Community* publié en 2011.²²⁵ Les informations contenues dans les tableaux doivent être mises à jour pour refléter les situations actuelles et intégrer d'autres États membres. Toutefois, elles fournissent une indication utile sur la mesure dans laquelle les travailleurs migrants (qui entreraient dans les catégories des résidents permanents ou temporaires et des migrants sans papiers) peuvent avoir accès à la sécurité sociale et à la protection sociale.

Tableau 36: Accès à la sécurité sociale

²²⁵<http://www.saflii.org/za/other/Books/2011/1.pdf>

PAYS	Social Assistanc e (Assistanc e sociale)	Pension nationale et professionnell e de vieillesse et d'invalidité	Prestation s de chômage	Soins de santé et assuranc e maladie	Logemen t public	L'enseigneme nt public
Citoyens						
Angola						
Botswana	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Comores						
RDC						
Eswatini	✓	✓	X	✓	✓	✓
Lesotho	✓	✓	X	✓	✓	✓
Madagasca r						
Malawi	✓	✓	✓	✓	X	✓
Maurice	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Mozambiqu e						
Namibie	✓	✓	X	✓	✓	--
Seychelles						
Afrique du Sud	✓	✓	✓	✓	✓	✓
RU de Tanzanie	✓	✓	X	✓	✓	✓
Zambie	✓	✓	X	✓	X	X
Zimbabwe						
Résidents permanents						
Angola						
Botswana	X	X	X	✓	✓	✓
Comores						
RDC						
Eswatini	X	✓	X	✓	X	X
Lesotho	X	✓	X	✓	✓	✓
Madagasca r						
Malawi	✓	✓	✓	✓	X	✓
Maurice	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Mozambiqu e						
Namibie	✓	✓	X	✓	✓	--
Seychelles						

Afrique du Sud	✓	✓	✓	✓	✓	✓
RU de Tanzanie	✓	✓	X	✓	✓	✓
Zambie	✓	✓	X	X	X	X
Zimbabwe						
Résidents temporaires						
Angola						
Botswana	X	X	X	X	✓	✓
Comores						
RDC						
Eswatini	X	✓	X	X	X	X
Lesotho	X	X	X	X	X	✓
Madagascar						
Malawi	X	✓	X	X	X	X
Maurice	X	✓	X	✓	X	✓
Mozambique						
Namibie	X	✓	X	✓	X	✓
Seychelles						
Afrique du Sud	X	✓	X	✓	X	X
RU de Tanzanie	✓	✓	X	✓	X	✓
Zambie	X	✓	X	X	X	X
Zimbabwe						
Migrants sans papiers						
Angola						
Botswana	X	X	X	X	X	X
Comores						
RDC						
Eswatini	X	X	X	X	X	X
Lesotho	X	X	X	✓	X	✓
Madagascar						
Malawi	X	X	X	X	X	X
Maurice	X	X	X	X	X	X
Mozambique						
Namibie	X	X	X	X	X	X
Seychelles						
Afrique du Sud	X	X	X	X	X	X
RU de Tanzanie	✓	X	X	✓	X	✓
Zambie	X	X	X	X	X	X
Zimbabwe						

Cadres de qualifications²²⁶

Protocole de la SADC sur l'éducation et la formation

Le protocole a été adopté en 1997 et est entré en vigueur en juillet 2000. Le protocole prévoit une coopération entre les États membres de la SADC dans les domaines suivants :

- Politique d'éducation et de formation ;
- L'éducation de base ;
- Enseignement et formation intermédiaires ;
- L'enseignement supérieur ;
- Enseignement à distance ;
- Fonds de formation
- Recherche et développement ;
- l'éducation et la formation tout au long de la vie ; et
- Édition et ressources bibliothécaires.

Le protocole sert de guide pour le programme de développement de l'éducation et des compétences de la SADC qui facilite et coordonne l'harmonisation et la mise en œuvre des politiques et programmes régionaux afin de garantir l'accès à une éducation et une formation pertinentes et de qualité dans la région de la SADC. Cela devrait permettre de disposer de ressources humaines éduquées et qualifiées afin de contribuer à la réduction de la pauvreté et à l'intégration régionale.

Programme de développement de l'éducation et des compétences de la SADC

Les éléments clés du programme sont les suivants :

- Coordonner l'élaboration et la mise en œuvre des politiques régionales, y compris les protocoles, les normes minimales et les cadres stratégiques en matière d'éducation et de formation ;
- le suivi des engagements régionaux, continentaux et internationaux en matière d'éducation et de formation ;

²²⁶Pour en savoir plus, voir Patrick Werquin et Francesco Panzica, *Migrant Workers' Skills Portability in Africa at Regional Economic Community and Continental Level : Guidance Towards an African Qualifications Framework ?* (Genève : OIT, 2018).

- la facilitation des programmes d'échange, de l'expertise et du partage des informations et des bonnes pratiques sur les questions liées à l'éducation et à la formation dans la région de la SADC ; et
- Coordonner et harmoniser la position de la SADC sur les engagements internationaux.

Cadre de qualifications de la SADC (SADCQF)²²⁷

En 2011, les ministres de l'éducation de la SADC ont créé le SADCQF en tant que cadre régional de qualification (RQF) afin de faciliter la circulation des apprenants et des travailleurs dans la région de la SADC et au niveau international. Il est sous-tendu par les résultats d'apprentissage et les principes d'assurance qualité (AQ) qui fourniront un point de référence régional pour les qualifications et les mécanismes d'assurance qualité dans 8 États membres de la SADC, à savoir le Botswana, le Lesotho, Maurice, la Namibie, les Seychelles, l'Afrique du Sud, le Swaziland et la Zambie. Ils ont commencé à piloter l'alignement des cadres nationaux de qualifications sur le SADCQF et à ce jour, les autorités compétentes de Maurice et d'Afrique du Sud ont indiqué que leurs cadres nationaux de qualifications étaient totalement alignés.²²⁸ L'alignement des cadres nationaux de qualifications des États membres avec le SADCQF permettra la reconnaissance mutuelle et la transférabilité des compétences et des qualifications dans toute la région. Un comité technique sur la certification et l'accréditation (TCCA) - comprenant un groupe d'experts des 16 États membres de la SADC et soutenu par le secrétariat de la SADC - a été constitué et chargé de mettre en œuvre le SADCQF. Six domaines de mise en œuvre ont été identifiés et attribués aux différents pays comme suit :

- Gouvernance (secrétariat de la SADC)
- Assurance qualité (Botswana)
- Vérification (Eswatini)
- Reconnaissance des acquis, accumulation de crédits, transfert et articulation (Namibie)
- la défense et la communication (Zambie) ; et
- Développement et alignement (Afrique du Sud).

²²⁷<https://www.saga.org.za/docs/webcontent/2017/SADCQF%20booklet.pdf>

²²⁸Rapport sur l'alignement du cadre national de qualifications sud-africain (SANQF) sur le cadre de qualifications de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADCQF) Disponible à l'adresse suivante : http://197.81.195.225/docs/notices/2018/SADCQF%20alignment%20report_25102018.pdf; Projet de rapport sur l'alignement du cadre national de qualifications mauricien (NQF) sur le cadre de qualifications de la SADC (SADCQF) Disponible à l'adresse suivante : <http://www.mqa.mu/English/Documents/FS/Report15042019.pdf>

Une mise à jour récente a fait état des progrès réalisés dans la mise en œuvre jusqu'en 2018.²²⁹

Conclusions et recommandations

1. Les diverses parties prenantes du SAMM s'accordent largement sur le besoin urgent d'améliorer la qualité, l'exhaustivité, l'intégrité et la coordination des données sur tous les aspects de la migration de main-d'œuvre dans la région. L'appel à l'amélioration des données pour une meilleure gestion des migrations trouve un écho dans toute une série de déclarations de gouvernements nationaux, d'organisations régionales et d'organisations internationales. L'Observatoire des migrations proposé par le SAMM est clairement justifié en tant que dépôt centralisé des données existantes, pour identifier les lacunes en matière de données, proposer des solutions réalisables, mettre en œuvre des exercices de collecte de données régionales, commander des recherches pour combler les lacunes en matière de données et, enfin, dresser un tableau régional plus complet et plus exhaustif des volumes, tendances, caractéristiques et impacts sur le développement des migrations de main-d'œuvre.
2. Les sources de données officielles recueillies au niveau national sont généralement de trois types : (a) les données du recensement national ; (b) les données des enquêtes par sondage telles que les enquêtes sur les forces de travail ; et (c) les données administratives. Les forces et les faiblesses de chacune de ces sources de données sont examinées dans le présent rapport. Premièrement, en ce qui concerne le recensement, la mise en œuvre est la prérogative des agences statistiques nationales qui visent à organiser un recensement tous les dix ans. Comme il n'y avait pas de coordination régionale dans le passé sur les dates de mise en œuvre, une seule série de recensements a lieu sur plusieurs années au lieu de se dérouler dans tous les pays la même année. Inévitablement, les données de recensement sont donc très anciennes pour certains pays et très actuelles pour d'autres. Un deuxième problème est qu'il n'y a pas de réelle uniformité dans la région en ce qui concerne les questions posées sur la migration. Il est très souhaitable d'uniformiser les données en fonction des meilleures pratiques recommandées et d'inclure davantage de questions relatives aux migrations. Troisièmement, à l'exception de certains travaux sur les recensements sud-africains de 2001 et 2011 effectués par des chercheurs pour répondre à la question de l'impact de la migration sur le marché du travail, les données brutes des recensements ne sont pas exploitées de manière systématique et restent largement sous-utilisées. Dans le cadre du suivi, le SAMM pourrait commander des recherches

²²⁹Coleen Jaftha and Joe Samuels, "Building Trust for Better Movement Across SADC: August 2018 Update on the SADC Qualifications Framework (SADCQF)" Disponible à l'adresse suivante : <https://www.umalusi.org.za/docs/misc/2018/An-update-on-the-SADC-Qualifications-Framework.pdf>

qui exploitent les données existantes pour mieux comprendre la migration régionale de la main-d'œuvre.

3. L'inclusion d'un module sur la migration dans certaines enquêtes sur les forces de travail est une évolution bienvenue, même s'il serait utile que celles-ci suivent un modèle similaire. Ces données sont potentiellement extrêmement utiles, mais la comparabilité dans la région est entravée par le fait que le calendrier et la fréquence des enquêtes varient d'un pays à l'autre. Il y a eu quelques tentatives d'utilisation de ces données mais elles restent en général sous-utilisées. Si les pays n'ont pas la capacité et les ressources nécessaires pour entreprendre une analyse approfondie, une solution serait de rendre les données de l'EFT disponibles et de les rendre librement accessibles, ce qui permettrait aux chercheurs d'aborder les questions de migration de main-d'œuvre de manière plus approfondie. Le portail de données ouvert de DataFirst, par exemple, permet d'accéder aux résultats de l'enquête trimestrielle sur les forces de travail en Afrique du Sud et pourrait servir de modèle potentiel pour l'observatoire SAMM.²³⁰
4. Les données administratives ou transactionnelles sur la migration de la main-d'œuvre sont les plus dispersées, les plus incomplètes et les plus variables. Les pays collectent les données de différentes manières et il existe peu d'exemples d'agrégation systématique des données. Le Bulletin mensuel des statistiques sur le tourisme et les migrations de l'Afrique du Sud utilise les données des ports d'entrée pour suivre les flux dans le pays, mais il n'y a pas de ventilation des motifs d'entrée, ce qui rend difficile de distinguer la migration de main-d'œuvre des autres formes de migration. L'autre grande source de données administratives sur la migration régulière de main-d'œuvre est celle des permis de travail. Ici, la façon dont le Botswana met les données sur les permis de travail dans le domaine public pourrait servir de modèle potentiel pour d'autres pays. Un investissement considérable en ressources humaines et en technologie numérique serait nécessaire pour améliorer la qualité et la normalisation des données administratives recueillies aux points d'entrée sur la migration de main-d'œuvre dans la région. Un objectif plus modeste de centralisation et de mise à jour régulière des données sur les permis de travail est probablement réalisable avec une coopération et une coordination au niveau des pays. Même dans ce cas, le nombre important de travailleurs migrants irréguliers travaillant dans la région ne serait pas atteint. Une autre source de données transactionnelles qui commence à donner des résultats à l'échelle mondiale est l'utilisation de grandes données pour mieux comprendre les mouvements de migrants et les connexions. À ce jour, nous n'avons trouvé qu'une seule étude en Afrique australe utilisant de grandes données anonymes (une étude sur la migration interne en Namibie utilisant les enregistrements de téléphones portables). Nous recommandons vivement de poursuivre l'étude des

²³⁰<https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/StatsSA>

sources potentielles de données importantes et des outils d'analyse pour l'Afrique australe.

5. Les données sur les migrations recueillies au niveau national remontent la chaîne jusqu'à diverses bases de données mondiales telles que celles gérées par ILOSTAT et le DAES de l'ONU. Toutefois, les efforts déployés par les agences pour compléter les données du recensement et de l'enquête sur la main-d'œuvre par des questionnaires ciblés se heurtent généralement à un faible taux de réponse. Par conséquent, le potentiel considérable d'analyse comparative d'une base de données telle que ILOSTAT est difficile à réaliser dans la pratique. Le DAES de l'ONU gère une base de données sur les migrations mondiales qui est mise à jour tous les cinq ans et qui est considérée comme une source faisant autorité en matière de nombre de migration réel dans chaque pays. Nous avons utilisé la mise à jour de 2019 dans ce rapport pour illustrer les types de données et d'analyses possibles pour la région de l'Afrique australe. Cependant, nous évaluons également et mettons en garde contre l'utilisation non critique de la base de données du DAES de l'ONU. En l'absence d'explication de la part du DAES sur la façon dont il projette les données de recensement parfois anciennes (ou dans certains cas inexistantes), il est impossible de dire dans quelle mesure les chiffres supposés pour l'Afrique australe en 2019 sont réellement fiables. Le DAES devrait être invité à expliquer sa méthodologie, qui devrait être soumise à une analyse indépendante par des statisticiens qualifiés.
6. Il existe des limites claires à la portée et à la profondeur des données quantitatives sur les migrations de main-d'œuvre qui ressortent d'enquêtes conçues à d'autres fins. L'idée d'enquêtes nationales sur les migrations doit être envisagée par les gouvernements nationaux, les agences statistiques et le SAMP. Les enquêtes nationales sur les migrations au Botswana dans les années 1980 et en Namibie dans les années 1990, ainsi que les enquêtes nationales sur les ménages qui envoient des migrants dans les pays de la SADC menées par le SAMP et le Projet sur les migrations en Afrique de la Banque mondiale ont toutes produit une quantité extrêmement riche de données pertinentes sur la migration de main-d'œuvre qui ont facilité le type d'analyse et de compréhension approfondies qui ne sont tout simplement pas disponibles à partir des recensements, des enquêtes sur la main-d'œuvre ou des données administratives.²³¹ Notre principale recommandation ici est donc que le SAMP lance un nouveau cycle d'enquêtes nationales sur les migrations, en commençant par les principaux pays émetteurs et récepteurs de migrants.

²³¹Par exemple, Bruce Frayne, Wade Pendleton, « Migration in Namibia: Combining Macro and Micro Approaches to Research Design and Analysis » *International Migration Review* 35(2001); Fion de Vletter, « Migration and Development in Mozambique: Poverty, Inequality and Survival » SAMP Migration Policy Series No. 43, 2006; Wade Pendleton et al. « Migration, Remittances and Development in Southern Africa » SAMP Migration Policy Series No. 44, 2006; Jonathan Crush et al. « Migration, Remittances and 'Development' in Lesotho » SAMP Migration Policy Series No. 52, 2010.

7. Il existe un large éventail d'instruments mondiaux, régionaux et sous-régionaux (conventions, protocoles, cadres politiques, plans d'action et lignes directrices) relatifs à la facilitation de la circulation des personnes, à la migration de main-d'œuvre, à la protection des travailleurs migrants, à la sécurité/protection sociale et à la reconnaissance mutuelle des compétences et des qualifications qui sont directement ou indirectement pertinents pour la gestion de la migration de main-d'œuvre dans les régions du COMESA, de la COI et de la SADC.
8. La plupart des États membres du COMESA, de la COI et de la SADC sont soit légalement (par adoption et ratification) soit en principe (par signature) parties à un nombre important de ces instruments et notamment à ceux qui ont été élaborés et adoptés au niveau sous-régional. Dans de nombreux cas, lorsque les instruments ont été ratifiés, ils ont été incorporés dans la législation nationale pertinente.
9. En ce qui concerne plus particulièrement la gestion de la migration de la main-d'œuvre, très peu d'États disposent de politiques et de législations nationales complètes. En revanche, les dispositions politiques et législatives qui sont pertinentes pour la gestion de la migration de main-d'œuvre sont reflétées dans un large éventail d'autres instruments politiques et législatifs, tels que les lois sur l'immigration (dispositions relatives aux permis de travail), les lois sur le travail (normes minimales, droits fondamentaux, institutions) et les politiques et lois sur la sécurité/protection sociale.
10. Alors que de nombreuses législations du travail des pays comportent des dispositions relatives à l'emploi de travailleurs étrangers (décrivant pour la plupart les procédures à suivre pour ce faire), il y a une absence significative de dispositions faisant directement référence à l'applicabilité des politiques et des lois susmentionnées aux travailleurs migrants. Parallèlement, il existe très peu de politiques et de lois comportant des dispositions qui interdisent spécifiquement leur applicabilité aux travailleurs migrants. En l'absence de dispositions concernant l'applicabilité spécifique, on suppose généralement (et souvent on le met en pratique) que les politiques et les lois susmentionnées sont applicables aux travailleurs migrants.
11. Dans la mesure où les gouvernements ont élaboré, ou sont en train d'élaborer, des politiques nationales de migration de main-d'œuvre, il semble que deux séries de questions soient prises en considération. Premièrement, il s'agit de déterminer comment les politiques de migration de main-d'œuvre et leur mise en œuvre peuvent contribuer à la stabilité du marché du travail (en répondant aux besoins du marché du travail et en les satisfaisant) et, plus largement, contribuer à la réduction de la pauvreté et aux objectifs et stratégies de développement. Deuxièmement, elle porte sur les droits et la protection des travailleurs migrants dans les pays de destination

(conditions d'emploi, normes de travail et sécurité sociale, y compris la transférabilité des prestations).

12. Bien que cela ne se reflète pas nécessairement dans les politiques et la législation nationales, il semble y avoir une cohésion et un accord importants concernant les dispositions et les politiques et la législation relatives au travail et leur applicabilité aux travailleurs migrants, du moins en principe.
13. Au sein de la région de la SADC, les États membres se sont engagés à élaborer des politiques nationales du marché du travail, conformément au cadre politique de la SADC en matière de migration de main-d'œuvre et au plan d'action sur la migration de main-d'œuvre. Toutefois, les progrès vers la réalisation de cet objectif ont été lents et ont été entravés par un manque de capacités en termes de ressources humaines et financières.
14. Il est important de noter que si l'élaboration d'une politique nationale de migration de la main-d'œuvre est une réalisation importante, sa mise en œuvre constituera un défi de taille car elle peut, dans de nombreux cas, nécessiter également des modifications d'autres politiques et lois, en particulier les politiques et lois relatives au travail, à l'immigration, à la sécurité sociale et à l'éducation (concernant la reconnaissance des compétences et des qualifications).
15. Si les syndicats et le secteur privé ont participé à l'élaboration de cadres et de plans d'action régionaux relatifs à la migration de main-d'œuvre, il semble que les autres organisations de la société civile, et en particulier les associations de migrants et les organisations de la diaspora, qui pourraient avoir un intérêt, notamment dans les politiques et la législation nationales, n'apportent que peu de contributions.
16. En conclusion, il semble y avoir cinq domaines prioritaires à traiter pour parvenir à une approche globale et cohérente de la gestion des migrations de main-d'œuvre :
 - 1) L'élaboration d'un plan stratégique pour la conception et la mise en œuvre de l'Observatoire des migrations prévu, qui permettrait non seulement de collecter et de rassembler les données administratives et d'enquête officielles existantes, mais qui servirait également à stimuler la production de nouvelles données et informations sur la migration de main-d'œuvre par le biais d'enquêtes nationales sur les migrations ainsi que de recherches ciblées et de nouvelles sources de données telles que les grandes données.
 - 2) Promouvoir en permanence la nécessité de ratifier les instruments internationaux et régionaux pertinents et aider les États membres à le faire et à les intégrer dans leur législation nationale.
 - 3) Ressources techniques, humaines et financières pour aider tous les pays à élaborer des politiques nationales de migration de main-d'œuvre et à revoir et

modifier les politiques connexes mentionnées ci-dessus. Il s'agira notamment de poursuivre les recherches sur la dynamique des migrations de main-d'œuvre et sur les besoins et conditions du marché du travail (analyse de la situation) afin de servir de base aux politiques nationales en matière de migration de main-d'œuvre.

- 4) La mise en place, le renforcement des capacités et le financement d'un cadre institutionnel approprié et d'institutions appropriées aux niveaux national et régional pour faciliter et coordonner la conceptualisation et la mise en œuvre des politiques nationales de migration de main-d'œuvre en coopération avec d'autres institutions légalement mandatées.
- 5) Le mandat de ce rapport n'aborde pas la question de l'impact immédiat et à long terme de la migration de main-d'œuvre COVID-19 en Afrique australe. Il existe de nombreuses spéculations et quelques preuves anecdotiques que la migration de main-d'œuvre a été gravement perturbée par la fermeture des frontières, les licenciements et le chômage dans les secteurs où les migrants ont tendance à travailler, et les restrictions sur le travail dans l'économie informelle. Nous recommandons donc qu'un grand projet de recherche soit mis en place par la SAMKK pour fournir les informations qui font actuellement défaut.

Annexe A: LISTE DES INFORMATEURS CLÉS

Afin de recueillir des documents et des informations et/ou de vérifier et de compléter les documents et les informations trouvés dans le domaine public, des contacts ont été pris avec plusieurs organisations et institutions. Cette liste d'informateurs clés ne fournit que les coordonnées de ceux qui ont aidé en fournissant des documents et des informations et/ou qui ont fait des commentaires initiaux sur une version préliminaire du rapport. Nous tenons à remercier les personnes suivantes pour leur aimable assistance :

1. Mme Mpinane Masupa, agent de liaison principal, ministère du travail et de l'emploi, Lesotho
2. M. Douglas Dlamini, ministère du travail, Eswatini
3. Mme Nomsa Silenge, ministère du travail, Eswatini
4. M. Lovemore Theu, ministère du travail, Malawi
5. M. Michael Kandukutu, Congrès des syndicats du Zimbabwe
6. M. Jeremia Mendes, OIM Angola et Eswatini
7. Mme Mavis Koogotsitse, Conseil de coordination des syndicats d'Afrique australe
8. Mme Zoe Isaacs, Forum du secteur privé de la SADC
9. M. Mustafa Hakki Ozel, Statisticien principal, ILO-STAT
10. Kenza Dimechkie, OIT Genève
11. Dr Sannassee Rajah Vinesh, Direction S&HD de la SADC
12. Professeur Evance Kalula, Université du Cap
13. Mme Maxine Hlaba, Association bancaire de la SADC
14. M. Brian Chigawa, Secrétariat du COMESA
15. Professeur Daniel Tevera, Université de Western Cape
16. Dr Ndeyapo Nickanor, Université de Namibie
17. Dr Lawrence Kazembe, Université de Namibie
18. Dr Ines Raimundo, Centre d'analyse politique, Université Eduardo Mondlane
19. M. Diego Iurralde, Statistiques Afrique du Sud
20. M. Matteo Busteo, OIM Pretoria
21. M. Sunday Omoyeni, OIM Pretoria

Il convient également de remercier les personnes suivantes pour leur assistance initiale en les orientant vers d'autres institutions/individus :

1. M. Molefi Nyaka, ministère des affaires étrangères, Lesotho
2. M. Mthunzi Shabangu, commissaire au travail, Eswatini
3. M. George Khaki, Association consultative des employeurs, Malawi
4. M. Wafwile Musuka, ministère du travail, Malawi
5. M. Joe Samuels (ancien PDG de l'autorité sud-africaine des qualifications, retraité)

Annexe B: Indicateurs ILOSTAT sur la migration de main-d'œuvre en Afrique australe

1. Population en âge de travailler par sexe, âge et lieu de naissance	Angola (2009), Comores (2014), Eswatini (2016), Malawi (2005, 2011, 2013, 2017), Namibie (2016, 2018), Zambie (2017), Zimbabwe (2014)
2. Population en âge de travailler par sexe, âge et citoyenneté	Botswana (2006, 2009), Comores (2014), RDC (2005, 2012), Eswatini (2016), Madagascar (2012), Maurice (2011), Namibie (2012-2014, 2016, 2018), Seychelles (2014-2019), Tanzanie (2006, 2014), Zambie (2017), Zimbabwe (2014)
3. Population en âge de travailler par sexe, niveau d'éducation et lieu de naissance	Angola (2009), Comores (2014), Eswatini (2016), Malawi (2005, 2011, 2013, 2017), Namibie (2016, 2018), Zambie (2017), Zimbabwe (2014),
4. Population en âge de travailler par sexe, éducation et citoyenneté	Botswana (2006, 2009), Comores (2014), Eswatini (2016), Madagascar (2012), Maurice (2011), Namibie (2012-2016, 2018), Seychelles (2014-2019), Tanzanie (2006, 2014), Zambie (2017), Zimbabwe (2014)
5. nombre de ressortissants à l'étranger par sexe et par pays de résidence	Eswatini (2017)
6. Afflux de la population en âge de travailler née à l'étranger, par sexe et par pays de naissance	Namibie (2018)
7. Afflux de non-citoyens en âge de travailler, par sexe et par pays de citoyenneté	
8. Afflux de la population en âge de travailler née à l'étranger, par sexe et par niveau d'études	Namibie (2018)
9. Afflux de non-ressortissants en âge de travailler par sexe et par niveau d'éducation	
10. flux de ressortissants rentrés de l'étranger, par sexe et par pays de résidence antérieure	
11. Afflux de travailleurs salariés nés à l'étranger par sexe et par activité économique	
Population en âge de travailler née à l'étranger, par sexe et pays de naissance	
13. afflux de non-citoyens employés par sexe et activité économique	Namibie (2018)
14. afflux de travailleurs salariés nés à l'étranger, par sexe et par profession	Namibie (2018), Zambie (2017)
15. afflux de non-ressortissants salariés par sexe et par profession	

16.exode des ressortissants par sexe et par pays de destination	Namibie (2018)
Population en âge de travailler non citoyenne par sexe et pays de citoyenneté	
18. population active par sexe, âge et lieu de naissance	
19. population active par sexe, âge et citoyenneté	Maurice (2011), Zambie (2017)
20 Taux d'activité par sexe, âge et lieu de naissance	Angola (2009), Comores (2014), Eswatini (2016), Malawi (2005, 2013, 2017), Namibie (2016, 2018), Zambie (2017), Zimbabwe (2014)
21. taux d'activité par sexe, âge et citoyenneté	Botswana (2006, 2009), Comores (2014), RDC (2005, 2012), Eswatini (2016), Madagascar (2012), Namibie (2012-2016, 2018), Seychelles (2014-2019), Tanzanie (2006, 2014), Zambie (2017), Zimbabwe (2014)
22. l'emploi par sexe, âge et lieu de naissance	Angola (2009), Comores (2014), Eswatini (2016), Malawi (2005, 2013, 2017), Namibie (2016, 2018), Zambie (2017), Zimbabwe (2014)
Emploi par sexe, âge et citoyenneté	Botswana (2006, 2009), Comores (214), RDC (2005, 2012), Eswatini (216), Madagascar (2012), Namibie (2012-2014, 2016, 2018), Seychelles (2014-2019), Tanzanie (2006, 2014), Zambie (2017), Zimbabwe (2014)
24. l'emploi par sexe, activité économique et lieu de naissance	Angola (2009), Comores (2014), Eswatini (2016), Malawi (2005, 2013, 2017), Namibie (2016, 2018), Zambie (2017), Zimbabwe (2014)
25. l'emploi par sexe, activité économique et citoyenneté	Botswana (2006, 2009), Comores (2014), RDC (2005, 2012), Eswatini (2016), Madagascar (2012), Maurice (2011), Namibie (2012-2014, 2016, 2018), Seychelles (2014-2019), Tanzanie (2006, 2014), Zambie (2017), Zimbabwe (2014)
Emploi par sexe, profession et lieu de naissance	Angola (2009), Comores (2014), Eswatini (2016), Namibie (2016, 2018), Zambie (2017), Zimbabwe (2014)
27. l'emploi par sexe, profession et citoyenneté	Botswana (2006, 2009), Comores (2014), RDC (2005), Eswatini (2016), Madagascar (2012), Maurice (2011), Namibie (2012-2014, 2016), Seychelles (2014-2019), Tanzanie (2006, 2014), Zambie (2017), Zimbabwe (2014)
Emploi par sexe, statut professionnel et lieu de naissance	Angola (2009), Comores (2014), Eswatini (2016), Malawi (2013), Namibie (2016, 2018), Zambie (2017), Zimbabwe (2014)
Emploi par sexe, statut dans l'emploi et citoyenneté	Botswana (2006, 2009), Comores (2014), RDC (2005, 2012), Eswatini (2016), Madagascar (2012), Maurice (2011), Namibie (2012-2014, 2016, 2018), Seychelles (2014-2019), Tanzanie (2006, 2014), Zambie (2017), Zimbabwe (2014)
30.ratio emploi/population par sexe, âge et lieu de naissance (7)	Angola (2009), Comores (2014), Eswatini (2016), Malawi (2013), Namibie (2016, 2018), Zambie (2017), Zimbabwe (2014)
31. rapport emploi/population par sexe, âge et citoyenneté	Botswana (2006, 2009), Comores (2014), RDC (2005, 2012), Eswatini (2016), Madagascar (2012), Maurice

	(2011), Namibie (2012-2014, 2016, 2018), Seychelles (2014-2019), Tanzanie (2006, 2014), Zambie (2017), Zimbabwe (2014)
32. répartition de l'emploi par activité économique (par sexe et lieu de naissance)	Angola (2009), Comores (2014), Eswatini (2016), Malawi (2005, 2013, 2017), Namibie (2016, 2018), Zambie (2017), Zimbabwe (2014)
33. répartition de l'emploi par activité économique (par sexe et par nationalité)	Botswana (2006, 2009), Comores (2014), RDC (2005, 2012), Eswatini (2016), Madagascar (2012), Maurice (2011), Namibie (2012-2014, 2016, 2018), Seychelles (2014-2019), Tanzanie (2006, 2014), Zambie (2017), Zimbabwe (2014)
Répartition de l'emploi par profession (par sexe et lieu de naissance)	Angola (2009), Comores (2014), Eswatini (2016), Namibie (2016, 2018), Zambie (2017), Zimbabwe (2014)
Répartition de l'emploi par profession (par sexe et par nationalité)	Botswana (2006, 2009), Comores (2014), RDC (2005), Eswatini (2016), Madagascar (2012), Maurice (2011), Namibie (2012-2014, 2016), Seychelles (2014-2018), Tanzanie (2006, 2014), Zambie (2017), Zimbabwe (2014)
Répartition de l'emploi par statut dans l'emploi (par sexe et lieu de naissance)	Angola (2009), Comores (2014), Eswatini (2016), Malawi (2013), Namibie (2016, 2018), Zambie (2017), Zimbabwe (2014)
Répartition de l'emploi par statut dans l'emploi (par sexe et citoyenneté)	Botswana (2006, 2009), Comores (2014), RDC (2005, 2012), Eswatini (2016), Madagascar (2012), Maurice (2011), Namibie (2012-2014, 2016, 2018), Seychelles (2014-2019), Tanzanie (2006, 2014), Zambie (2017), Zimbabwe (2014)
38. personnes occupées nées à l'étranger, par sexe et par pays de naissance	Namibie (2018), Zambie (2018)
39. non citoyens employés par sexe et pays de citoyenneté	Maurice (2011)
40. flux de ressortissants pour l'emploi par sexe et par pays de destination	
41. flux de ressortissants pour l'emploi par sexe et par éducation	
42. flux de ressortissants pour l'emploi par sexe et par activité économique	Mozambique (2018)
43. flux de ressortissants pour l'emploi par sexe et par profession	
Chômage par sexe, âge et lieu de naissance	Angola (2009), Comores (2014), Eswatini (2016), Malawi (2005, 2013, 2017), Namibie (2016, 2018), Zambie (2017), Zimbabwe (2014)
Chômage par sexe, âge et nationalité	Botswana (2006, 2009), Comores (2014), RDC (2005, 2012), Eswatini (2016), Madagascar (2012), Maurice (2011), Namibie (2012-2014, 2016, 2018), Seychelles (2014-2019), Tanzanie (2006, 2014), Zambie (2017), Zimbabwe (2014)

Taux de chômage par sexe, âge et lieu de naissance	Angola (2009), Comores (2014), Eswatini (2016), Malawi (2013), Namibie (2016, 2018), Zambie (2017), Zimbabwe (2014)
47 Taux de chômage par sexe, âge et nationalité	Botswana (2006, 2009), Comores (2014), RDC (2005, 2012), Eswatini (2016), Madagascar (2012), Maurice (2011), Namibie (2012-2014, 2016, 2018), Seychelles (2014-2019), Tanzanie (2006, 2014), Zambie (2017), Zimbabwe (2014)
48. salaire mensuel nominal moyen des salariés selon le sexe et le lieu de naissance	Comores (2014), Eswatini (2016), Malawi (2013), Namibie (2016, 2018), Zambie (2017), Zimbabwe (2014)
49. salaire mensuel nominal moyen des salariés par sexe et par nationalité	Comores (2014), RDC (2005, 2012), Eswatini (2016), Madagascar (2012), Namibie (2012-2014, 2016, 2018), Tanzanie (2006), Zambie (2017), Zimbabwe (2014)
50. personnes hors du marché du travail par sexe, âge et lieu de naissance	Angola (2009), Comores (2014), Eswatini (2016), Malawi (2005, 2011, 2013), Namibie (2016, 2018), Zambie (2017), Zimbabwe (2014)
51. personnes hors du marché du travail par sexe, âge et nationalité	Botswana (2006, 2009), Comores (2014), RDC (2005, 2012), Eswatini (2016), Madagascar (2012), Namibie (2012-2014, 2016, 2018), Seychelles (2014-2019), Tanzanie (2006, 2014), Zambie (2017)

Annexe C: Recensement de la population et du logement le plus récent par pays

Pays : Angola
<p>Agence/Département gouvernemental :</p> <p>Instituto Nacional de Estatística de Angola (Institut national de la statistique de l'Angola)</p> <p>https://www.ine.gov.ao/</p>
Année : 2014
<p>Lien vers l'instrument d'enquête :</p> <p>https://andine.ine.gov.ao/nada4/index.php/catalog/14/related_materials</p> <p>https://andine.ine.gov.ao/nada4/index.php/catalog/14/download/168</p>
<p>Lien vers la base de données :</p> <p>https://andine.ine.gov.ao/nada4/index.php/catalog/14/download/220</p>
Questions sur la nationalité ; pays d'origine/de naissance : Q19 ; P09
<p>Lien vers le(s) rapport(s) :</p> <p>Résultats partie 1 : https://andine.ine.gov.ao/nada4/index.php/catalog/14/download/174</p> <p>Résultats, partie 2 : https://andine.ine.gov.ao/nada4/index.php/catalog/14/download/175</p>
Publications sur les migrations : Aucun
Pays : Botswana
<p>Agence/Département gouvernemental : Statistiques Botswana https://statsbot.org.bw</p>
Année : 2011
<p>Lien vers l'instrument permettant de réaliser l'enquête :</p> <p>http://botswana.microdatahub.com/index.php/catalog/15/download/83</p>
<p>Lien vers la base de données :</p> <p>http://botswana.microdatahub.com/index.php/catalog/15/data-dictionary</p>
Questions sur la nationalité ; pays d'origine/de naissance : QA7(7)
<p>Lien vers le(s) rapport(s) :</p> <p>http://www.statsbots.org.bw/sites/default/files/publications/Population%20%26%20Housing%20Census%20Dissemination%20analytical%20report%20.pdf</p> <p>http://www.statsbots.org.bw/sites/default/files/publications/2011%20Population%20and%20Housing%20Census%20%28Results%29.pdf</p> <p>http://www.statsbots.org.bw/sites/default/files/publications/Pop%20%20Housing%202011%20Census%20Administrative%20and%20Technical%20%20Report%20%281%29.pdf</p>

http://www.statsbots.org.bw/sites/default/files/publications/Cities%20%20and%20%20Towns%20Population%20and%20Housing%20Census%202011%20%20Selected%20Indicators.pdf
Publications sur les migrations : -Chapitre 12 du rapport analytique du recensement sur la « Migration -K. Navaneetham and V. Dwivedi, “Patterns and Differentials of Migration in Botswana” <i>Botswana Notes and Records</i> 46(2014): 72-83.
Pays : Eswatini
Agence/Département gouvernemental : Bureau central de statistique http://www.gov.sz/index.php/component/content/article/78-economic-planning-a-development/economic-planning-a-development/687-central-statistics-office?Itemid=799
Année : 2007
Lien vers l'instrument permettant de réaliser l'enquête : https://catalog.ihnsn.org/index.php/catalog/4274/download/56174
Questions sur la nationalité ; pays d'origine/de naissance : P06-P010
autres: Le statut d'émigration de la section E comprend l'âge, le sexe, la destination et l'activité exercée à l'étranger
Lien vers le(s) rapport(s) : https://www.worldcat.org/title/swaziland-population-and-housing-census-report-2007/oclc/1034948716&referer=brief_results
Publications sur les migrations : -Vol 3 du rapport de recensement sur les migrations internationales -Profil de l'UNICEF en matière de migration : https://esa.un.org/migmgprofiles/indicators/files/Swaziland.pdf -D. Tevera, “Migration and Development in Swaziland” <i>UNISWA Research Journal</i> , 26(2011): 15-27.
Pays : Lesotho
Nom de l'agence/département gouvernemental : Bureau des statistiques du Lesotho http://www.bos.gov.ls/
Année : 2016
Lien vers l'instrument permettant de réaliser l'enquête : http://www.bos.gov.ls/microdata/index.php/catalog/16/download/33
Lien vers la base de données : N/d
Questions sur la nationalité ; pays d'origine/de naissance : B10 ; B15
Lien vers le(s) rapport(s) : http://www.bos.gov.ls/microdata/index.php/catalog/16/download/36 http://www.bos.gov.ls/microdata/index.php/catalog/16/download/37
Publications sur les migrations :

<p>-Rapport analytique du recensement : Volume 111A: Dynamique de la population, chapitre 13 (2018)</p> <p>-D. Tevera, "International Migration and Development in Lesotho: A Complex Interrelationship" In W. Khonje, <i>Migration and Development: Perspectives from Small States</i> (London, 2015).</p>
Pays : Malawi
Nom de l'agence/département gouvernemental : Office national des statistiques du Malawi http://www.nsomalawi.mw/
Année : 2018
Lien vers l'instrument permettant de réaliser l'enquête : Annexe au rapport principal
Lien vers la base de données: http://www.nsomalawi.mw/index.php?option=com_content&view=article&id=226:2018-malawi-population-and-housing-census&catid=8:reports&Itemid=6 including Series F: Tables de migration & Série L : Tableaux d'émigration
Questions sur la nationalité ; pays d'origine/de naissance : P07
Lien vers le(s) rapport(s) de l'enquête générale : http://www.nsomalawi.mw/images/stories/data_on_line/demography/census_2018/2018%20Malawi%20Population%20and%20Housing%20Census%20Main%20Report.pdf
Publications sur les migrations : -Rapport d'enquête générale Section 3.1 Nationalité et 3.2 Émigration
Pays : Maurice
Nom de l'agence/département gouvernemental : Statistiques Maurice http://statsmauriti.us.govmu.org
Année : 2011
Lien vers l'instrument permettant de réaliser l'enquête : http://statsmauriti.us.govmu.org/English/CensusandSurveys/Documents/Archive%20Census/2011%20Census/Questionnaires/2011%20Housing-Census%20Questionnaires.pdf http://statsmauriti.us.govmu.org/English/CensusandSurveys/Documents/Archive%20Census/2011%20Census/Questionnaires/2011%20Housing-Census%20Questionnaires.pdf
Lien vers la base de données : Tableaux et rapports analytiques à l'adresse suivante : http://statsmauriti.us.govmu.org/English/CensusandSurveys/Pages/census/Census-2011.aspx
Questions sur la nationalité ; pays d'origine/de naissance : P07A, P07B, P09A, P09B
autres: P10A saisit s'il n'était pas dans le pays au cours des 12 derniers mois Le P10C donne des raisons de vivre à l'étranger Le P10D présente les raisons de rester à Maurice P11A saisit si le pays a été quitté il y a 5 ans

<p>Lien vers le(s) rapport(s) de l'enquête générale :</p> <p>http://statsmauriti.us.govmu.org/English/CensusandSurveys/Documents/ESI/toc1.htm</p> <p>http://statsmauriti.us.govmu.org/English/CensusandSurveys/Documents/ESI/pop2011.pdf</p>
<p>Publications sur les migrations :</p> <p>- Census Analytical Report Volume IV: Migration. Disponible à l'adresse :</p> <p>http://statsmauriti.us.govmu.org/English/CensusandSurveys/Documents/HPC/2011/HPC_AR_Vol4_Migration_Yr11.pdf</p> <p>-R. Ramtohum, "High Net Worth' Migration in Mauritius: A Critical Analysis" <i>Migration Letters</i> 13(2016): 16-32.</p>
<p>Pays : Mozambique</p>
<p>Nom de l'agence/département gouvernemental : Instituto Nacional de Estatistica (Institut national de la statistique)</p> <p>http://www.ine.gov.mz</p>
<p>Année : 2017</p>
<p>Lien vers l'instrument permettant de réaliser l'enquête : Annexe au rapport principal</p>
<p>Lien vers la base de données : N/d</p>
<p>Questions sur la nationalité ; pays d'origine/de naissance : P7 ; P8</p>
<p>Lien vers le(s) rapport(s) de l'enquête générale :</p> <p>http://www.ine.gov.mz/operacoes-estatisticas/censos/censo-2007/censo-2017</p> <p>http://www.ine.gov.mz/iv-rgph-2017/mocambique/censo-2017-brochura-dos-resultados-definitivos-do-iv-rgph-nacional.pdf/view</p>
<p>Publications sur les migrations :</p> <p>V. Agadjanian, S. Hayford and B. Oh, "When Leaving is Normal and Staying is Novel: Men's Labor Migration and Women's Employment in Rural Mozambique" <i>Migration Studies</i> (2019)</p>
<p>Pays : Namibie</p>
<p>Nom de l'agence/département gouvernemental : Agence statistique de Namibie</p> <p>https://nsa.org.na</p>
<p>Année : 2011</p>
<p>Lien vers l'instrument permettant de réaliser l'enquête :</p> <p>https://unstats.un.org/unsd/demographic/sources/census/quest/NAM2011enHh.pdf</p>
<p>Lien vers la base de données : https://nsa.org.na/page/central-data-catalogue/</p>
<p>Questions sur la nationalité ; pays d'origine/de naissance : B9 ; B11</p>
<p>Lien vers le(s) rapport(s) de l'enquête générale :</p> <p>https://d3rp5jatom3eyn.cloudfront.net/cms/assets/documents/p19dmn58guram30ttun89rdrp1.pdf</p>
<p>Publications sur les migrations :</p>

-Agence des statistiques de la Namibie, Rapport sur les migrations, 2015. Chapitre 4 : Migrations internationales disponible à l'adresse suivante : https://d3rp5jatom3eyn.cloudfront.net/cms/assets/documents/p19dmqq344hnc6ji1ciocta1eg21.pdf
Pays : Seychelles
Nom de l'agence/département gouvernemental : Bureau national des statistiques https://www.nbs.gov.sc
Année : 2010
Lien vers l'instrument permettant de réaliser l'enquête : https://unstats.un.org/unsd/demographic/sources/census/quest/SEY2010en.pdf et le Rapport principal
Lien vers la base de données : N/d
Question sur la nationalité : P10
Lien vers le(s) rapport(s) de l'enquête générale : https://www.nbs.gov.sc/downloads/population-and-housing-census-2010-report/download
Publications sur les migrations : Non
Pays : Afrique du Sud
Nom de l'agence/département gouvernemental : Stats SA https://statssa.gov.za
Année : 2011
Lien vers l'instrument permettant de réaliser l'enquête : http://www.statssa.gov.za/?page_id=3852
Lien vers la base de données : Demande d'accès via https://microdata.worldbank.org/index.php/catalog/2067
Questions sur la nationalité ; le pays d'origine/de naissance ; la localisation : P07- P10b autres: Lieu (P10, P11)
Lien vers le(s) rapport(s) de l'enquête générale : http://www.statssa.gov.za/publications/P03014/P030142011.pdf
Publications sur les migrations : -Stats SA, <i>Census 2011: Population Dynamics in South Africa</i> , Report 03-01-67 (2015). -States SA, <i>Migration Dynamics of Women, Children and Elderly in South Africa</i> , Report No 03-51-04 (2019) C. Fauvelle-Aymar, "Immigration and the South African Labor Market" MiWORC Working Paper No. 2, Johannesburg, 2014. -S. Ziehl, "Comparing Migration Data from Post-Apartheid Censuses: A Challenge for Longitudinal Research" <i>South African Review of Sociology</i> 48(2017): 38-62. -S. Rule "Migrants in Cape Town: Settlement Patterns" <i>HSRC Review</i> 16(2018/19): 19-21.

-T.Sparreboom, J. Mertens and S. Berger, "The Labour Market Impact of Immigration in Three Sub-Saharan African Economies" <i>Journal of International Migration and Integration</i> (2019)
Pays : RU de Tanzanie
Nom de l'agence/département gouvernemental : Bureau national des statistiques de Tanzanie https://www.nbs.go.tz
Année : 2012
Lien vers l'instrument d'enquête : https://www.nbs.go.tz/nbs/takwimu/census2012/Long_Questionnaire.pdf
Lien vers la base de données : http://www.dataforall.org/CensusInfoTanzania/libraries/asp/asp/Home.aspx
Questions sur la nationalité ; pays d'origine/de naissance : B13 ; B16
Lien vers le(s) rapport(s) de l'enquête générale : https://www.nbs.go.tz/index.php/en/census-surveys/population-and-housing-census/164-2012-phc-tanzania-basic-demographic-and-socio-economic-profile http://www.tzdp.org.tz/fileadmin/documents/dpg_internal/dpg_working_groups_clusters/cluster_2/water/WSDP/Background_information/2012_Census_General_Report.pdf
Publications sur les migrations : National Bureau of Statistics, <i>Migration and Urbanization Report: Recensement de la population et du logement Vol. 4</i> (2015) https://www.nbs.go.tz/nbs/takwimu/census2012/Migration_andUrbanisation_Monograph.zip
Pays : Zambie
Nom de l'agence/département gouvernemental : Agence des statistiques de Zambie https://www.zamstats.gov.zm/
Année : 2010
Lien vers l'instrument servant à réaliser l'enquête : https://catalog.ihns.org/index.php/catalog/4124/download/55316
Lien vers la base de données : https://zambia.opendataforafrica.org/juedax/zambia-population-and-housing-census-data-1969-2010
Questions sur la nationalité ; pays d'origine/de naissance : P6-9
Si oui, identifiez le numéro de la question pertinente dans l'enquête : Section P - P8, P9
Lien vers le(s) rapport(s) de l'enquête : https://www.zamstats.gov.zm/phocadownload/2010_Census/2010%20Census%20of%20Population%20National%20Analytical%20Report.pdf
Publications sur les migrations : Central Statistical Office, <i>Migration and Urbanization Analytical Report</i> (Lusaka, 2013), Disponible à l'adresse :

https://www.zamstats.gov.zm/index.php/publications/category/14-2010
Pays : Zimbabwe
Nom de l'agence/département gouvernemental : Agence nationale des statistiques du Zimbabwe http://www.zimstat.co.zw/
Année : 2012 (2017) ²³²
Lien vers l'instrument permettant de réaliser l'enquête : Annexe au rapport principal
Lien vers la base de données : Non
Questions sur la nationalité ; pays d'origine/de naissance : B6 ; B10
Lien vers le(s) rapport(s) de l'enquête générale : http://www.zimstat.co.zw/wp-content/uploads/publications/Population/population/census-2012-national-report.pdf http://www.zimstat.co.zw/wp-content/uploads/publications/Population/population/ICDS_2017.pdf
Publications sur les migrations : -ZimStat, <i>Inter-Censal Demographic Survey 2017</i> (Harare, 2018), pp. 53-57.

Annexe D: Enquêtes sur les forces de travail en Afrique australe

Pays : Botswana
Nom de l'agence/département gouvernemental : Statistiques Botswana
Nom de l'enquête : Enquête sur les forces de travail/Enquête multisujet sur les ménages du Botswana (module sur les forces de travail)
Années : 2016, 2019(T3), 2019(T4)
Taille de l'échantillon : 3 885 (2019)
Lien vers l'instrument permettant de réaliser l'enquête : Voir https://www.ilo.org/ilostat-filesountry_Dashboard/BWA.html
Module sur la migration de la main-d'œuvre : Non
Rapports disponibles en ligne : http://www.statsbots.org/bw/latest-publications
Lien vers la base de données : N/d
Analyse de la migration de main-d'œuvre : Analyse très limitée : Le chapitre 3 des rapports de 2019 (T4) et (T3) contient l'emploi dans le secteur formel avec une analyse des données classant les citoyens, les non-citoyens et le sexe. Par exemple Les tableaux 1.9a et 1.9b fournissent le nombre total et le pourcentage de non-citoyens employés dans le secteur formel ; de même, les tableaux 1.10a et 1.10b fournissent une répartition par district des mêmes données ; tableau 1.11a : Estimation de l'emploi dans le secteur formel par niveau d'éducation/de formation, nationalité et sexe ; tableau 1.11b :

²³²Zimbabwe conducted an Inter-Censal Demographic Survey of 11,200 households in 2017.

Tableau 1.11b : Pourcentage de l'emploi dans le secteur formel par niveau d'éducation/de formation et par nationalité ; Tableau 1.12 : Estimation de l'emploi dans le secteur formel, gains moyens mensuels par profession, citoyenneté et sexe ; Tableau 1.13 : Estimation des gains mensuels moyens de l'emploi dans le secteur formel par industrie, citoyenneté et sexe.

Figures 1.20 et 1.21 du **rapport du quatrième trimestre** et 1.16 et 1.17 du **rapport du troisième trimestre** : Gains moyens par profession, citoyenneté et sexe

BMTHS 2015/2016: La figure 5.16 et le tableau ME2 présentent les revenus moyens par profession, citoyenneté et sexe ; tableau ME2 : Salaires moyens (en pula) des salariés (15 ans et plus) par profession, sexe et citoyenneté ; tableau ME3 : Salaire moyen (en pula) des salariés (15 ans et plus) par profession, sexe et citoyenneté ; Tableau ME4 : Gains moyens (en pula) des salariés (15 ans et plus) par sujet de formation, sexe et citoyenneté

Note : Statistics Botswana a combiné l'enquête sur la population active (LFS) et l'enquête sur les indicateurs de base du bien-être au Botswana (BCWIS) prévue pour 2015/16 en une seule enquête multithématique sur les ménages au Botswana (BMTHS). À partir de 2019(Q3), l'enquête est devenue l'enquête multithématique trimestrielle (QMTS) avec un module sur la population active.

Pays : Eswatini
Nom de l'agence/département gouvernemental : Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale
Nom de l'enquête : Enquêtes intégrées sur les forces de travail
Année : 2010, 2014, 2016
Taille de l'échantillon : 3 216 ménages (2016)
Lien vers l'instrument permettant de réaliser l'enquête : N/d
Module sur la migration de la main-d'œuvre : Non
Rapports disponibles en ligne : https://www.lmis.gov.sz/w/publications/list (2014, 2016) http://www.ilo.org/public/libdoc/igo/divers/Swaziland%20Labour%20Force%20Survey%20Report%202010.pdf (2010)
Lien vers la base de données : N/d
Analyse de la migration de main-d'œuvre : Tableaux sur la population active par sexe et pays d'origine dans le tableau 6.2.10 du rapport 2010. Tableau sur la répartition proportionnelle citoyens/non-citoyens par secteur dans le rapport 2013/14

Pays : Lesotho
Nom de l'agence/département gouvernemental : Bureau des statistiques du Lesotho
Nom de l'enquête : Enquête intégrée sur les forces de travail du Lesotho
Année : 2008
Taille de l'échantillon : 11 406 ménages
Lien vers l'instrument permettant de réaliser l'enquête : http://www.bos.gov.ls/microdata/index.php/catalog/18/download/48

Module sur la migration de la main-d'œuvre : Non
Rapport disponible en ligne : http://www.bos.gov.ls/microdata/index.php/catalog/18/download/49
Lien vers la base de données : N/d
Analyse de la migration de main-d'œuvre : Chapitre 10 du rapport

Note : La dernière enquête sur les forces de travail a été menée en 2008. Le Bureau des statistiques a lancé l'enquête continue polyvalente sur les ménages (CMS) en 2009. En 2011, un module sur l'enquête sur le budget des ménages (HBS) a été incorporé. En 2013, le CMS a été modifié pour inclure des indicateurs liés au système d'information sur le marché du travail (LMIS). Le CMS a été administré en 2014/15 (3 800 ménages) et 2018 (4 320 ménages) et collecte des données très limitées sur la migration de travail et les envois de fonds ; voir <http://www.bos.gov.ls/microdata/index.php/catalog/30/download/80>

Pays : Malawi
Nom de l'agence/département gouvernemental : Office national des statistiques
Nom de l'enquête : Enquête sur la population active du Malawi
Année : 2013
Taille de l'échantillon : 11 000 ménages
Lien vers l'instrument permettant de réaliser l'enquête : Ci-joint au rapport
Module sur la migration de la main-d'œuvre : Non
Rapport disponible en ligne : http://www.nsomalawi.mw/images/stories/data_on_line/demography/Labour%20Force/Labour%20Force%20Survey%202013/Malawi%20Labour%20Force%20Survey%202013%20Report.pdf
Lien vers la base de données : N/d
Analyse de la migration de main-d'œuvre :

Pays : Maurice
Nom de l'agence/département gouvernemental : Statistiques Maurice
Nom de l'enquête : Enquête continue polyvalente sur les ménages (CMPHS)
Année : 2011-2018
Taille de l'échantillon : N/d
Lien vers l'instrument permettant de réaliser l'enquête : N/d
Module sur la migration de la main-d'œuvre : Non
Rapports disponibles en ligne : Recueil annuel de statistiques sur le travail http://statsmauritius.govmu.org/English/Publications/Pages/Regular-Reports.aspx http://statsmauritius.govmu.org/English/Publications/Pages/LF_Emp_Unemp_1Qtr18.aspx
Lien vers la base de données : N/d

Analyse de la migration de main-d'œuvre : Tableau 2.31 du rapport 2018 (données 2016-2018) ; Annexe 3 du rapport 2018 (T1)

Note : Statistics Mauritius collecte des données sur la population active dans le cadre du CMPHS et a publié un résumé annuel des statistiques du travail et pour le premier trimestre (2018)

Pays : Namibie
Nom de l'agence/département gouvernemental : Agence des statistiques de Namibie
Nom de l'enquête : Enquête sur la main-d'œuvre en Namibie
Année : 2008, 2012, 2013, 2014, 2016, 2018
Taille de l'échantillon : 2 480 ménages (2018)
Lien vers l'instrument permettant de réaliser l'enquête : 1https://nsa.org.na/microdata1/index.php/catalog/35/related-materials
Module sur la migration de la main-d'œuvre : Oui (2018)
Rapport disponible en ligne : https://nsa.org.na/microdata1/index.php/catalog/35/related-materials (2018) https://cms2.my.na/assets/documents/Labour_Force_Survey_-_20161.pdf (2016) https://d3rp5jatom3eyn.cloudfront.net/cms/assets/documents/9b8e77842e3dec459407c2a76b9d79ab.pdf (2014) https://d3rp5jatom3eyn.cloudfront.net/cms/assets/documents/Namibia_Labour_Force_Survey_report_2013.pdf (2013) https://cms2.my.na/assets/documents/p19dmnb3g84n115kkcch9bvsk1.pdf (2012)
Lien vers la base de données : N/d
Analyse de la migration de main-d'œuvre :

Note : Les modules sur la migration de main-d'œuvre et le handicap ont été ajoutés dans le questionnaire 2016 à la demande de la SADC

Pays : Afrique du Sud
Nom de l'agence/département gouvernemental : Statistiques Afrique du Sud
Année : Enquête trimestrielle sur les forces de travail (2008-2020)
Taille de l'échantillon : 30 000 unités d'habitation (2020)
Lien vers l'instrument permettant de réaliser l'enquête : N/d
Module sur la migration de la main-d'œuvre : Oui. Le module sur la migration n'est pas une caractéristique permanente de l'EFTQV. Les questions sur la migration seront posées pour la première fois dans l'enquête sur la qualité de la vie au troisième trimestre 2012.
Rapport disponible en ligne : http://www.statssa.gov.za/publications/P0211/P02111stQuarter2020.pdf (Q1 2020)

http://www.statssa.gov.za/publications/catalogue/Catalogue_of_products_and_publications_Latest.pdf(pp. 12-14)

Lien vers la base de données : N/d

Analyse de la migration de main-d'œuvre

Migration Dynamics of Women, Children and the Elderly in South Africa. Rapport n° 03-51-04 (Pretoria : Statistics South Africa, 2020).

Labour Market Outcomes of Migrant Populations in South Africa, 2012 and 2017. Report: 02-11-04(Pretoria: Statistics South Africa, 2020).

Pays : RU de Tanzanie

Nom de l'agence/département gouvernemental : Bureau national des statistiques de Tanzanie

Nom de l'enquête : Enquête intégrée sur les forces de travail

Année : 2014

Taille de l'échantillon : 11 520 ménages

Lien vers l'instrument servant à réaliser l'enquête : <https://catalog.ihnsn.org/index.php/catalog/8477/download/89747>

Lien vers la base de données : https://nbs.go.tz/tnada/index.php/catalog/31/data-dictionary/F1?file_name=2014_ILFS_DATASET

Module sur la migration de la main-d'œuvre : Oui.

Rapport disponible en ligne : <https://www.nbs.go.tz/nbs/takwimu/labour/ILFS%202014%20Analytical%20Report.zip>

Analyse de la migration de main-d'œuvre :

Pays : Zambie

Nom de l'agence/département gouvernemental : Agence des statistiques de Zambie

Nom de l'enquête : Enquête sur la population active

Année : 2012, 2014, 2017, 2018

Taille de l'échantillon : 10 400 ménages (2018)

Lien vers l'instrument permettant de réaliser l'enquête : Annexe au rapport principal (2018)

Lien vers la base de données : <https://zambia.opendataforafrica.org/search?query=labour%20force%20survey> (2018)

Module sur la migration de la main-d'œuvre : Oui (2018)

Rapports disponibles en ligne : <https://www.zamstats.gov.zm/index.php/publications/category/7-labour?download=9:2018-labour-force-survey-report> (2018)

<https://www.zamstats.gov.zm/index.php/publications/category/7-labour?download=8:2017-labour-force-survey-report> (2017) <https://www.zamstats.gov.zm/index.php/publications/category/7-labour?download=6:2014-lfs-report> (2014)

<https://www.zamstats.gov.zm/index.php/publications/category/7-labour?download=5:2012-labour-force-report> (2012)

Analyse de la migration de main-d'œuvre :

Pays : Zimbabwe

Nom de l'agence/département gouvernemental : Agence nationale des statistiques du Zimbabwe

Nom de l'enquête : Enquêtes sur la population active

Année : 2011, 2014, 2019

Taille de l'échantillon : 10 475 ménages (2019)

Lien vers l'instrument permettant de réaliser l'enquête : Annexe au rapport principal (2019)

Lien vers la base de données : N/d

Module sur la migration de la main-d'œuvre : Oui.

Rapports disponibles en ligne :

<http://www.zimstat.co.zw/wp-content/uploads/publications/Economic/Employment/Labour-Force-Report-2019.pdf> (2019)

<http://www.nada.zimstat.co.zw/nada/index.php/catalog/77/download/309> (2014)

<http://www.zimstat.co.zw/wp-content/uploads/publications/Economic/Employment/Labour-Force-Report-2011.pdf> (2011)

Analyse de la migration de main-d'œuvre : Chapitre 11 du rapport 2019

Annexe E: Autres enquêtes

Botswana

Nom de l'enquête : Enquête démographique du Botswana

Année : 2017

Taille de l'échantillon : 9 560 ménages

Lien vers le(s) rapport(s) d'enquête générale :

<http://www.statsbots.org.bw/sites/default/files/publications/Botswana%20Demographic%20Survey%20Report%202017.pdf>

Le tableau 2.5 du rapport indique le nombre total de populations étrangères selon le sexe. Un chapitre séparé pour la migration, le chapitre 5 section 5.6, fournit les données par pays des migrants internationaux vivant au Botswana

Nom de l'enquête : Rapport de l'enquête multi-sujets sur les ménages du Botswana
Année : 2015/16
Taille de l'échantillon : ménages 7060 ; participants 25130
Lien vers le(s) rapport(s) d'enquête générale : http://www.statsbots.org.bw/sites/default/files/publications/Botswana%20Multi%20Topic%20Household%20Survey%20REPORT%202015%2016.pdf
Le tableau 6.5T et la figure 6.4 montrent la source de revenu des ménages où sont indiqués les envois de fonds provenant de l'extérieur du Botswana. Tableau IS7 Envois de fonds de parents à l'étranger qui ont soutenu la création d'entreprises informelles

Comores

Nom de l'enquête : Enquête sur la démographie et la santé couplée à l'enquête en grappes à indicateurs multiples (EDSC-MICS II 2012)
Année : 2012
Taille de l'échantillon : total des ménages - 4482 ; total des participants : femmes-5329, hommes-2167
Lien vers le(s) rapport(s) d'enquête générale : https://dhsprogram.com/pubs/pdf/FR278/FR278.pdf ; http://www.inseed.km/index.php/themes/statistiques-demographiques

Eswatini

Nom de l'enquête : Enquête en grappes à indicateurs multiples
Année : 2014
Taille de l'échantillon : 4865 ménages interrogés
Lien vers l'instrument d'enquête : https://catalog.ihnsn.org/index.php/catalog/8464/download/89678
Lien vers le(s) rapport(s) d'enquête générale : https://catalog.ihnsn.org/index.php/catalog/8464/download/89680 fournit quelques informations sur les enfants dont les parents vivent à l'étranger dans le rapport principal : page 175-176

Nom de l'enquête : Enquête sur les revenus et les dépenses des ménages 2010
Année : 2010
Taille de l'échantillon : N/d
Lien vers l'instrument permettant de réaliser l'enquête : Questionnaire I: https://catalog.ihnsn.org/index.php/catalog/4599/download/66267

Questionnaire II : <https://catalog.ihsn.org/index.php/catalog/4599/download/66268>

Données saisies sur les sources de revenu dans le questionnaire : section B, revenu du ménage, B01 Sources de revenu du ménage dans 020 - envois de fonds en provenance de l'extérieur du Swaziland ; et B020 saisit les envois de fonds reçus de l'extérieur du Swaziland

Lesotho

Nom de l'enquête : Enquête en grappes à indicateurs multiples du Lesotho (MICS)

Année : 2018

Taille de l'échantillon : 8847 ménages interrogés

Lien vers l'instrument permettant de réaliser l'enquête : Le questionnaire est inclus dans l'annexe E du rapport principal disponible à l'adresse suivante : <http://www.bos.gov.ls/Publications.htm>

Lien vers le(s) rapport(s) d'enquête générale : <http://www.bos.gov.ls/Publications.htm>

Le tableau SR11.2 fournit des informations sur les enfants dont au moins un parent vit à l'étranger.

Suit les informations sur la migration en provenance de l'extérieur du Lesotho (tableau SR7.1W et SR7.1M)

Malawi

Nom de l'enquête : Enquête intégrée sur les ménages 2010/2011

Année : 2010/2011

Taille de l'échantillon : 12288 ménages

Lien vers le(s) rapport(s) de l'enquête générale : http://www.nsomalawi.mw/images/stories/data_on_line/economics/ihs/IHS3/IHS3_Report.pdf

Fournit principalement des informations sur les migrations internes ; montre les mouvements de personnes hors du Malawi vers le Malawi urbain dans le tableau 2.6 du rapport principal

Nom de l'enquête : Quatrième enquête intégrée sur les ménages

Année : 2016/2017

Taille de l'échantillon : 12288 ménages

Lien vers le(s) rapport(s) de l'enquête générale : http://www.nsomalawi.mw/images/stories/data_on_line/economics/ihs/IHS4/IHS4%20REP%20ORT.pdf

Fournit principalement des informations sur la migration interne, mais contient quelques informations sur la migration de l'extérieur du Malawi vers les zones rurales et urbaines du Malawi dans la figure 2.4 du rapport principal.

Maurice

Nom de l'agence/département gouvernemental : Statistiques Maurice
Nom de l'enquête : Recensement des activités économiques
Année : 2013
Taille de l'échantillon : 3600 petits établissements et 2400 grands établissements
Lien vers l'instrument permettant de réaliser l'enquête : Annexée aux rapports (annexe B) des rapports de la phase I et de la phase II
Lien vers le(s) rapport(s) de l'enquête générale : http://statsmauritius.govmu.org/English/CensusandSurveys/Documents/CEA/Small_Establishment/2013/CEAS_Phase1_Yr13.pdf http://statsmauritius.govmu.org/English/CensusandSurveys/Documents/CEA/Large_Establishment/2007/CEAL_Phase1_Yr07.pdf
Informations sur la propriété des activités économiques - distinction entre la propriété mauricienne et non mauricienne dans la participation au capital (Questionnaire 2.4)

Namibie

Nom de l'enquête : Enquête sur l'inclusion financière en Namibie
Année : 2017
Taille de l'échantillon : 2114 ménages
Lien vers l'instrument permettant de réaliser l'enquête : https://nsa.org.na/microdata1/index.php/catalog/32/download/186
Lien vers la base de données : https://nsa.org.na/microdata1/index.php/auth/login/?destination=catalog/32/get-microdata
Lien vers le(s) rapport(s) de l'enquête générale : Rapport principal : https://nsa.org.na/microdata1/index.php/catalog/32/download/184
-Q 113.2 indique l'argent envoyé dans un autre pays au cours des six derniers mois. -Q 115.2 indique l'argent reçu d'une personne vivant dans un autre pays -Le tableau 28 montre que 3,1 % ont envoyé de l'argent à l'étranger et le tableau 29 montre que 2,1 % ont reçu des fonds de l'étranger

Nom de l'enquête : Enquête démographique intercensitaire de Namibie
Année : 2016
Taille de l'échantillon : 12480 ménages
Lien vers l'instrument permettant de réaliser l'enquête : https://nsa.org.na/microdata1/index.php/catalog/30/download/170
Lien vers la base de données : https://nsa.org.na/microdata1/index.php/auth/login/?destination=catalog/32/get-microdata

Lien vers le(s) rapport(s) de l'enquête générale :
<https://nsa.org.na/microdata1/index.php/catalog/30/download/171>

Nom de l'enquête : Enquête sur les revenus et les dépenses des ménages

Année : 2015/16

Taille de l'échantillon : 10368

Lien vers l'instrument permettant de réaliser l'enquête :
<https://nsa.org.na/microdata1/index.php/catalog/28/download/158>

Lien vers la base de données :
<https://nsa.org.na/microdata1/index.php/auth/login/?destination=catalog/32/get-microdata>
(demande d'enregistrement)

Lien vers le(s) rapport(s) de l'enquête générale :
Rapport principal : <https://nsa.org.na/microdata1/index.php/catalog/28/download/164>
Population par sexe et citoyenneté dans le tableau 2.2.4 du rapport principal

Seychelles

Nom de l'enquête : Enquête sur le budget des ménages

Année : 2013

Taille de l'échantillon : 3000 ménages

Lien vers l'instrument permettant de réaliser l'enquête :
<https://unstats.un.org/unsd/demographic/sources/census/quest/SEY2010en.pdf>

Lien vers la base de données : <https://catalog.ihsn.org/index.php/catalog/6480/data-dictionary>

Lien vers le(s) rapport(s) de l'enquête générale :
Rapport principal : <https://catalog.ihsn.org/index.php/catalog/6480/download/79347>

Afrique du Sud

Nom de l'enquête : Enquête communautaire

Année : 2016

Taille de l'échantillon : environ 1,3 million de ménages

Lien vers l'instrument permettant de réaliser l'enquête :
<https://catalog.ihsn.org/index.php/catalog/7188/download/86016>

Lien vers la base de données :
<https://catalog.ihsn.org/index.php/catalog/7188/data-dictionary>

Lien vers le(s) rapport(s) de l'enquête générale :
Publication statistique :

http://www.statssa.gov.za/publications/P03014/P030142011.pdf Rapport technique : http://cs2016.statssa.gov.za/wp-content/uploads/2016/06/CS-2016-Technical-report_Web.pdf http://www.statssa.gov.za/publications/03-01-06/03-01-062016.pdf
Démographie, année de migration, statut de citoyenneté

Nom de l'enquête : Enquête sur les conditions de vie
Année : 2014/15
Taille de l'échantillon : 30818 unités d'habitation (UA)
Lien vers l'instrument permettant de réaliser l'enquête : https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/608/download/8921
Lien vers la base de données : https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/608
Lien vers le(s) rapport(s) de l'enquête générale : http://www.statssa.gov.za/publications/P0310/P03102014.pdf

Nom de l'enquête : Dynamique du marché du travail en Afrique du Sud
Année : 2017
Taille de l'échantillon : N/d
Lien vers l'instrument d'enquête : https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/727/download/9903
Lien vers la base de données : https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/727/related_materials
Lien vers le(s) rapport(s) d'enquête générale : https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/727/download/9905
Tendances de la population en âge de travailler née à l'étranger de 2012 à 2017

Nom de l'enquête : Enquête nationale sur la dynamique des revenus (ENR)
Année : 2011 (Wave 2), 2012 (Wave 3), 2014-15 (Wave 4), 2017 (Wave 5)
Taille de l'échantillon : 7300 ménages
Lien vers les instruments et données servant à réaliser l'enquête : https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/452 https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/453/study-description https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/706 https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/570/ https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/712

<p>Lien vers les publications : https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/NIDS</p>
<p>Les données des NIDS ont été principalement utilisées jusqu'à présent pour les migrations internes.</p>

RU de Tanzanie

Nom de l'enquête : Enquête sur le budget des ménages
Année : 2011/12
Taille de l'échantillon : 10400 ménages interrogés
Lien vers l'instrument servant à réaliser l'enquête : https://nbs.go.tz/tnada/index.php/catalog/24/download/245
Lien vers la base de données : https://nbs.go.tz/tnada/index.php/catalog/24/data-dictionary/F1?file_name=HBS-2011-12-Poverty-Dataset
Lien vers le(s) rapport(s) d'enquête générale : https://www.nbs.go.tz/nbs/takwimu/hbs/The_2011-12_HBSFinalReport.zip
Raison de la migration vers la Tanzanie en provenance d'autres pays (section 1 Q.14). informations démographiques, durée du séjour (section 1, Q.. 12)

Nom de l'enquête : Enquête sur le budget des ménages
Année : 2017/18
Taille de l'échantillon : 9552 ménages
Lien vers l'instrument servant à réaliser l'enquête : https://www.nbs.go.tz/nbs/takwimu/hbs/2017_18_HBS%20QUESTIONNAIRES.zip
Lien vers la base de données : https://www.nbs.go.tz/index.php/en/census-surveys/poverty-indicators-statistics/household-budget-survey-hbs/477-the-2017-18-household-budget-survey-dataset
Lien vers le(s) rapport(s) de l'enquête générale : https://www.nbs.go.tz/nbs/takwimu/hbs/2017_18_HBS_Key_Indicators_Report_Engl.pdf
Raison de la migration vers la Tanzanie en provenance d'autres pays (section 1 Q.14). informations démographiques, durée du séjour (section 1, Q.. 12)

Zambie

Nom de l'enquête : Enquête de suivi des conditions de vie
Année : 2010

Taille de l'échantillon : Environ 20000 ménages
Lien vers l'instrument permettant de réaliser l'enquête : https://catalog.ihsn.org/index.php/catalog/2597/download/38839
Lien vers la base de données : -Fourchette de données 1991-2015 : https://zambia.opendataforafrica.org/dajivbb/living-conditions-statistics
Fichiers de description des données 2010 : https://catalog.ihsn.org/index.php/catalog/2597/data-dictionary
Lien vers le(s) rapport(s) d'enquête générale : https://catalog.ihsn.org/index.php/catalog/2597/download/38842
L'enquête permet de connaître le montant des transferts de fonds effectués en dehors de la Zambie (section 11B du questionnaire : Dépenses du ménage liées aux transferts de fonds Q. 18, 19 & 20

Nom de l'enquête : Enquête de suivi des conditions de vie
Année : 2015
Taille de l'échantillon : 12260 ménages
Lien vers l'instrument permettant de réaliser l'enquête : https://catalog.ihsn.org/index.php/catalog/7105/download/83852
Lien vers la base de données : -Fourchette de données 1991-2015 : https://zambia.opendataforafrica.org/dajivbb/living-conditions-statistics
Fichiers de description des données 2015 : https://catalog.ihsn.org/index.php/catalog/7105/data-dictionary
Lien vers le(s) rapport(s) d'enquête générale : https://www.zamstats.gov.zm/index.php/publications/category/9-living-conditions?download=125:2015-living-conditions-monitoring-survey-report
L'enquête permet de connaître le montant des transferts de fonds effectués en dehors de la Zambie (section 11B du questionnaire : Dépenses du ménage liées aux transferts de fonds Q. 18, 19 & 20

Zimbabwe

Nom de l'enquête : Enquête sur la consommation et les dépenses des revenus de la pauvreté
Année : 2017
Taille de l'échantillon : 31195 ménages interrogés
Lien vers l'instrument permettant de réaliser l'enquête : http://www.nada.zimstat.co.zw/nada/index.php/catalog/79/download/326

Lien vers la base de données :

<http://www.nada.zimstat.co.zw/nada/index.php/catalog/79/related-materials>

Lien vers le(s) rapport(s) de l'enquête générale :

<http://www.nada.zimstat.co.zw/nada/index.php/catalog/79/download/327>

Informations sur les migrations internationales et le handicap, le niveau d'éducation, etc. au chapitre 7 du rapport principal.



samm-project@ilo.org
www.sammproject.org