



PROJET DE GESTION DES MIGRATIONS EN AFRIQUE AUSTRALE

MAURICE : EXAMEN DE LA MIGRATION DE MAIN-D'ŒUVRE

Jonathan Crush et Vincent Williams



International
Labour
Organization



Funded by the
European Union

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION	1
2. POLITIQUE NATIONALE EN MATIÈRE DE MIGRATION ET DE DÉVELOPPEMENT	3
3. TENDANCES ET DYNAMIQUE DES MIGRATIONS DE MAIN-D'ŒUVRE	6
3.1 Données de migration	6
3.2 Tendances de la migration	6
3.3 Pays d'origine des migrants	8
3.4 Répartition de la population migrante par âge et par sexe	11
3.5 Emploi des migrants	13
3.6 Envois de fonds des migrants	15
4. LES POLITIQUES ET LA LÉGISLATION RELATIVES AU MARCHÉ DU TRAVAIL	17
4.1 Constitution de l'île Maurice	17
4.2 Loi sur l'égalité des chances (EOA) de 2008	18
4.3 Loi sur les droits des travailleurs (WRA) de 2019	18
4.4 Loi sur les relations de travail (ERA) et règlements	20
4.5 Loi sur l'immigration de 1970	20
4.6 Loi de 1972 sur les non-citoyens (restrictions à l'emploi)	21
5. LES INSTITUTIONS DU MARCHÉ DE L'EMPLOI	25
5.1 Conseil national tripartite	25
5.2 Ministère du travail, du développement des ressources humaines et de la formation	26
5.3 Unité spéciale pour les travailleurs migrants (SMWU)	29
6. RATIFICATION DES INSTRUMENTS INTERNATIONAUX	31
6.1 Conventions de l'OIT	31
6.2 Convention des Nations unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille	32
6.3 Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (GCM)	32
7. ACCORDS BILATÉRAUX SUR LA MIGRATION DE MAIN-D'ŒUVRE (BLMA)	33
8. RECRUTEMENT ÉQUITABLE DES TRAVAILLEURS MIGRANTS	34
9. RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DES TRAVAILLEURS MIGRANTS	38
10. PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS MIGRANTS	39
RÉFÉRENCES	40

1. INTRODUCTION

Île Maurice a fait preuve d'un engagement considérable en faveur des politiques mondiales, reflétant l'intérêt de veiller à ce que la migration internationale devienne une situation triplement gagnante - dans les pays d'origine, de transit et de destination. Elle est le seul pays de la SADC à avoir accueilli le Forum mondial sur la migration et le développement (FMMD, 2012) et dispose d'une politique bien développée en matière d'engagement de la diaspora, d'investissement et de migration de retour (OIM, 2021). En 2014, le Conseil de développement économique a créé une unité de la diaspora mauricienne et un régime de la diaspora mauricienne (Conseil de développement économique, 2021). En outre, Maurice a mis en place un projet de migration circulaire pour l'emploi temporaire des Mauriciens en Europe, en Amérique du Nord, en Australie et au Canada (YouTube, 2016), ainsi que dans le cadre de programmes de retour volontaire (OIM, 2021). Les données sur la migration de main-d'œuvre sont à jour et complètes. Par exemple, en janvier 2022, des données sur la main-d'œuvre migrante étaient disponibles dans le domaine public pour une période aussi récente qu'octobre 2021 (République de Maurice, 2021a).

L'île Maurice est le seul pays d'Afrique australe à disposer d'une politique formelle de migration temporaire impliquant le recrutement et l'emploi temporaire de migrants à bas salaires et semi-qualifiés dans des secteurs spécifiques, en particulier l'industrie manufacturière. La plupart des travailleurs migrants sont originaires de pays asiatiques tels que le Bangladesh, l'Inde, la Chine et le Sri Lanka. Les deux principaux pays d'origine des migrants de la SADC sont Madagascar et l'Afrique du Sud. La plupart des recherches sur la migration de la main-d'œuvre vers Maurice se sont concentrées sur les conditions de recrutement et de travail des migrants et sont basées sur des enquêtes auprès des migrants et des entretiens avec des recruteurs, du personnel d'entreprise et des fonctionnaires (Kothari, 2013 ; Puygrenier, 2021 ; Suntoo, 2012 ; Suntoo et Chitoo, 2011 ; Varaden et al, 2020). Maurice attire également, dans le langage officiel, des migrants " fortunés " par le biais de programmes de migrants investisseurs qui reçoivent des permis de séjour temporaires renouvelables en échange d'investissements dans le pays, en particulier dans l'immobilier (Ramtohol, 2016).

L'île Maurice a joué un rôle de premier plan en Afrique australe en promouvant la valeur de développement des migrations entrantes et sortantes et, en 2018, le gouvernement a publié une politique nationale de migration et de développement. L'île Maurice est également à l'avant-garde de la mise en œuvre du Pacte mondial

des Nations unies pour des migrations sûres, ordonnées et régulières. Bien que le nombre de travailleurs migrants étrangers à Maurice ait régulièrement augmenté au cours des 20 dernières années, le ministre du Travail, des Relations industrielles, de l'Emploi et de la Formation a déclaré que l'objectif du gouvernement était de réduire la dépendance à l'égard des travailleurs étrangers en limitant le recrutement aux zones où les compétences sont rares et en remplaçant les migrants par des Mauriciens (Sookrajowa et Joson, 2018 : 270).

Les schémas de migration de la main-d'œuvre à Maurice sont uniques parmi les pays d'Afrique australe dans la mesure où la grande majorité des migrants viennent de l'extérieur de la région. Cet examen de la migration de main-d'œuvre à Maurice présente tout d'abord les données statistiques relatives à ces tendances, puis résume le cadre juridique et réglementaire régissant l'immigration dans le pays et l'emploi de la main-d'œuvre migrante.

2. POLITIQUE NATIONALE EN MATIÈRE DE MIGRATION ET DE DÉVELOPPEMENT

Un comité directeur pangouvernemental sur la migration et le développement, composé de représentants de tous les ministères, ainsi que de Statistics Mauritius, de la Banque de Maurice et de l'OIM, a été créé en 2015 pour élaborer une politique nationale de migration et de développement en partenariat avec le Centre international pour le développement des politiques migratoires (ICMPD) entre (MiEUX, 2017). En juin 2018, la politique nationale de migration et de développement et le plan d'action qui l'accompagne ont été officiellement approuvés par le gouvernement. Le plan aborde le rôle de développement de toutes les formes de migration, à la fois en provenance et à destination de Maurice, et repose sur quatre piliers principaux:



PILIER I : Cohérence politique et institutionnelle

Cette politique vise à mettre en œuvre la Vision 2030 de l'île Maurice, qui cherche à lutter contre le chômage, à réduire la pauvreté et à garantir le développement durable et l'innovation. Elle crée également une cohérence avec plusieurs politiques d'autres domaines qui ont un impact sur les migrations et peuvent être influencées par elles.



PILIER II : Prospérité

Cette politique vise à relever les différents défis actuels et futurs en matière de développement tout en exploitant les différentes opportunités liées aux migrations. Son objectif est d'aborder une série d'aspects, notamment les avantages de l'immigration, la mobilisation des diasporas, la migration circulaire, l'impact du changement climatique sur les migrations, l'utilisation des transferts de fonds, la mobilité interne, etc.



PILIER III : Partenariat

Cette politique vise à établir des partenariats novateurs et multipartites entre le gouvernement et la société civile, les autorités locales, les organisations de la diaspora, le secteur privé, les organisations régionales et internationales, les associations professionnelles, le monde universitaire, les partenaires sociaux, les médias, les chambres de commerce et d'autres acteurs. Il répond également à l'engagement de Maurice de traduire le programme de développement durable en actions au niveau national, notamment par le biais de divers partenariats.



PILIER IV : Protection

Cette politique renforce et intègre les engagements pris par le gouvernement mauricien, qui a ratifié un certain nombre de conventions internationales et régionales s'engageant à promouvoir le respect universel et l'observation des droits de l'homme et des libertés pour tous.

Le NMDB comporte également trois axes d'intervention

- ▶ **Axe I** : Faciliter les migrations sûres, régulières et ordonnées
- ▶ **Axe II** : Maximiser l'impact des migrations sur l'économie et le développement humain
- ▶ **Axe III** : Renforcer le cadre de gouvernance des migrations nationales

Une section spécifique du plan traite des migrations et des politiques nationales du marché du travail et de l'emploi. L'objectif général de la section sur les migrations et les politiques nationales du marché du travail et de l'emploi est d'exploiter le potentiel des migrations afin d'atteindre les objectifs des politiques du marché du travail et de l'emploi. Pour atteindre cet objectif général, plusieurs mesures politiques sont proposées:

1. 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 du travail décent. Compte tenu du statut de Maurice, à la fois pays d'accueil et 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 meilleur parti de la migration de la main-d'œuvre, y compris de l'engagement de la diaspora et de l'immigration;
2. Évaluer quantitativement et qualitativement, du point de vue des compétences et de l'emploi, les besoins et les priorités du marché du travail liés aux développements futurs dans divers secteurs et stratégies nationales (par exemple, l'économie océanique, l'industrie manufacturière, la stratégie pour l'Afrique de Maurice) afin de déterminer les scénarios futurs et l'impact sur le marché du travail, ainsi que les migrations entrantes et sortantes;
3. Prendre des mesures pour revaloriser certains secteurs et emplois, tels que l'industrie manufacturière (le plus grand employeur du pays), l'hôtellerie et le

tourisme, la santé, la finance, les TIC et les secteurs de la construction, afin d'attirer les demandeurs d'emploi locaux. Les conditions de travail, les diverses incitations et les politiques de rémunération doivent être revues et offrir des conditions plus favorables.;

4. Mettre en place des programmes permettant aux demandeurs d'emploi locaux d'acquérir des connaissances auprès de professionnels étrangers (entreprises étrangères, travailleurs étrangers et spécialistes) et de membres de la diaspora afin d'être en mesure de travailler dans divers secteurs;
5. Mettre en place des programmes permettant aux demandeurs d'emploi locaux d'acquérir des connaissances auprès de professionnels étrangers (entreprises étrangères, travailleurs étrangers et spécialistes) et de membres de la diaspora afin d'être en mesure de travailler dans divers secteurs;
6. Rendre opérationnel le cadre du Programme accéléré d'intégration économique (PAIE) afin de répondre aux besoins du marché du travail et de créer des opportunités d'emploi;
7. Regularly improve the labor market information system and strengthen the role and capacities of public employment information centers in terms of providing information and services to jobseekers, returning migrants and prospective immigrants.
8. Suite à l'approbation de la Politique nationale sur la migration et le développement en juin 2018, où le gouvernement a reconnu le rôle important de la diaspora en tant que partenaire pour le développement. Conformément à l'adoption de la politique nationale sur la migration et le développement et du plan d'action connexe, le ministère des Affaires étrangères a, en collaboration avec l'OIM Maurice, lancé le projet "Renforcer les capacités de la diaspora". collaboration avec l'OIM Maurice, lancé le projet "Renforcer les capacités du gouvernement mauricien à renforcer les liens avec la diaspora mauricienne" en novembre 2018. Après l'achèvement de l'enquête pilote de cartographie et de profilage de la diaspora mauricienne en Australie, au Canada et au Royaume-Uni, le gouvernement a accepté la mise en œuvre de certaines des recommandations du Plan d'action national pour l'engagement de la diaspora.¹

1 <https://migrationnetwork.un.org/system/files/docs/Mauritius%20-%20National%20voluntary%20GCM%20review%20%28August%202021%29.pdf>

3. TENDANCES ET DYNAMIQUE DES MIGRATIONS DE MAIN-D'ŒUVRE

3.1 Données de migration

Les principales sources de données sur la migration de la main-d'œuvre vers Maurice sont les suivantes:

- ▶ UN DESA Migrant Stock Country Profile (en anglais)
- ▶ UN DESA Migrant Stock by Origin and Destination 2019 Update (en anglais)
- ▶ Recueil de statistiques du travail de Maurice (Statistics Mauritius, 2021)
- ▶ Enquête sur l'emploi et les salaires dans les grands établissements (Statistics Mauritius, 2020)
- ▶ Données statistiques sur le marché du travail (République de Maurice, 2021a)

La base de données et le profil de pays du DAES de l'ONU donnent une image de l'évolution de la composition du stock de migrants à Maurice (défini comme le nombre de personnes nées à l'étranger dans le pays). La plupart des migrants à Maurice ont un statut légal et la migration irrégulière est peu fréquente. Par conséquent, les données sur le stock de migrants fournissent une estimation raisonnable de la main-d'œuvre migrante. Les bulletins mensuels du service de l'emploi publiés par le ministère du travail constituent la source de données la plus récente sur les migrations de main-d'œuvre, avec des rapports mensuels sur le nombre de permis de travail valides, de nouveaux permis de travail et de permis de travail renouvelés, ainsi que sur les secteurs et les pays d'origine des détenteurs de permis de travail existants et nouveaux (République de Maurice, 2020a).

3.2 Tendances de la migration

Les données du DAES de l'ONU sur les stocks de migrants indiquent que le nombre total de migrants internationaux à Maurice est passé d'environ 3 600 à 28 800 en 2019 (tableau 1). La proportion de migrants dans la population totale est passée de 0,3 % en 1990 à 2,3 % en 2019. Les femmes représentaient 63 % du stock de migrants en 2000, mais elles ne sont plus que 45 % en 2020. Près de 90 % des migrants sont en âge de travailler (20-64 ans), bien que l'âge moyen des migrants soit passé de 31 ans en 1990 à 42 ans en 2020. Bien que leur nombre ait augmenté depuis 2000, moins de 12 % des migrants seront originaires d'autres pays d'Afrique australe en 2019, Madagascar et l'Afrique du Sud étant les plus importants.

► **Tableau 1 : Nombre de migrants à Maurice, 1990-2019**

	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2019
Migrants internationaux	3,600	7,500	15,500	19,600	24,800	28,600	28,800
Part de la population totale (%)	0.3	0.7	1.3	1.6	2.0	2.3	2.3
Femmes %	51.2	56.9	63.3	54.5	46.9	44.6	44.6
Âge médian	30.6	31.6	29.8	32.9	36.5	39.4	42.0
Groupe d'âge (%)							
0-19	33.5	24.0	6.8	10.1	10.7	10.4	9.0
20-64	57.4	71.3	91.8	87.3	86.3	86.4	87.6
65+	9.1	4.6	1.5	2.5	3.0	3.2	3.4
Migrants d'Afrique australe (%)	8.7	6.8	6.4	9.3	11.2	11.2	11.2

Source: UN DESA (2019a)

En 1982, l'île Maurice est devenue une zone franche industrielle (ZFI) et s'est engagée dans une transition de l'économie de plantation coloniale vers une stratégie de développement basée sur l'industrie manufacturière et le tourisme. Cette période marque également le début du recrutement de main-d'œuvre asiatique par des entrepreneurs privés. Au début des années 2000, les migrants constituaient une composante essentielle de la main-d'œuvre de la ZFE dans les usines de vêtements et de textile (Lincoln, 2006, 2009). À cette époque, la législation du travail établissait une distinction entre les travailleurs à l'intérieur et à l'extérieur de la ZFE, les migrants étant «recrutés à l'étranger dans le cadre de contrats à durée déterminée, (et) logés et nourris aux frais de l'employeur dans des dortoirs généralement situés à proximité des usines» (Lincoln, 2009 : 141). En 2001, le ministère du Travail, du Développement des ressources humaines et de la Formation (MLHRDT) a créé une unité spéciale pour les travailleurs migrants, chargée de vérifier leurs contrats et de contrôler leurs conditions de travail et de vie ; le ministère a également publié un code de conduite pour les employeurs de travailleurs migrants (République de Maurice, 2004).

La République de Maurice (2020) fait état d'un chiffre de 45 062 travailleurs migrants (35 508 hommes et 8 553 femmes en janvier 2020). Le dernier rapport du gouvernement indique que le nombre de travailleurs migrants à Maurice fin 2021 était de 35 205 (29 351 hommes et 5 484 femmes) (République de Maurice, 2021b : 7). Le dernier Bulletin mensuel du Service de l'emploi pour octobre 2021 fait la distinction entre les permis de travail (22 703) et les permis d'occupation qualifiée (4 878), ce qui donne une main-d'œuvre totale de 27 581 (Republic of Mauritius, 2021a : 55). La baisse des effectifs en 2021 est probablement due à la pandémie de COVID-19 et au rapatriement des travailleurs après le confinement.

3.3 Pays d'origine des migrants

UN DESA (2019b) fournit des données sur le pays d'origine (naissance) de 28 852 migrants (tableau 2). Parmi ceux-ci, seuls 11 % sont originaires d'autres pays de la SADC. La principale région d'origine est l'Asie, avec 75 % des migrants. Dix pour cent sont originaires d'Europe et d'Amérique du Nord. Madagascar (8%) et l'Afrique du Sud (2%) sont les principales sources de la SADC. Pas moins de 60 % des migrants proviennent de deux pays asiatiques : L'Inde (30%) et le Bangladesh (29%). D'autres sources asiatiques importantes sont la Chine (10 %) et le Sri Lanka (4 %).

► **Tableau 2 : Pays et régions d'origine des migrants à Maurice, 2019**

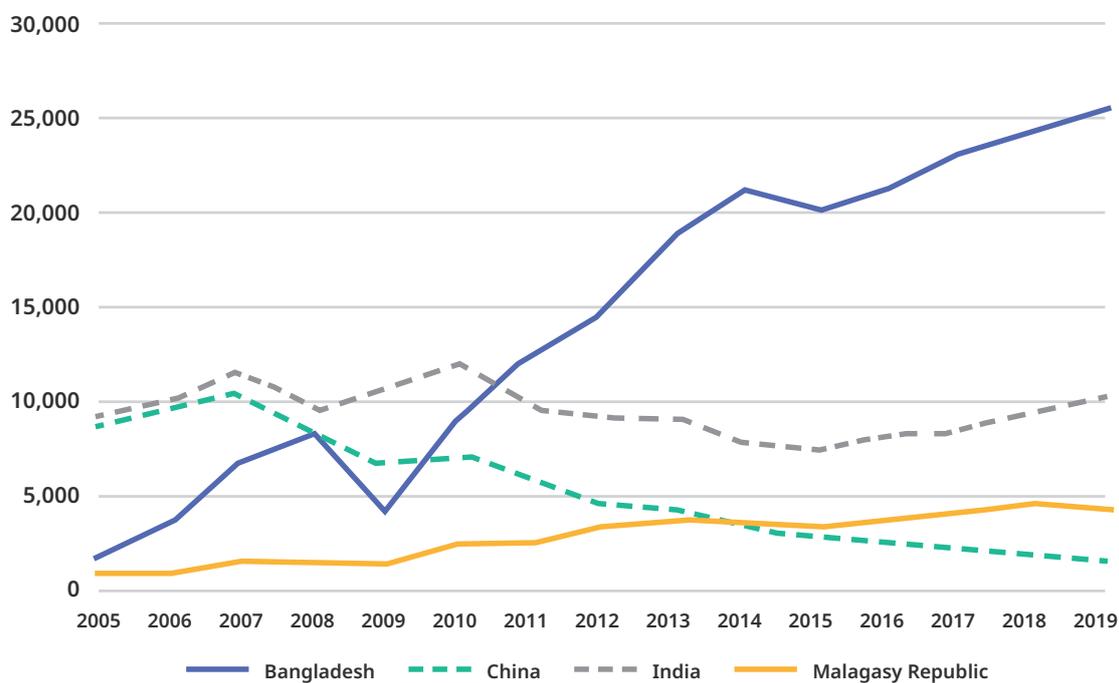
	Total des migrants	% du total	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	% de femmes	% Hommes
Afrique						
Madagascar	2,298	8	1,039	1,259	45.2	54.8
Afrique du Sud	627	2.2	287	340	45.8	54.2
Seychelles	128	0.4	78	47	60.9	39.1
Sous-total	3,053	10.6	1,404	1,646	46.1	53.9
Asie						
Inde	8,741	30.3	1,437	7,304	16.4	83.6
Bangladesh	8,403	29.1	5,271	3,132	62.7	37.3
Chine	2,978	10.3	1,780	1,198	59.8	40.2
Sri Lanka	1,136	3.9	834	302	73.4	26.6
Pakistan	188	0.7	106	82	56.4	43.6
Malaisie	61	0.2	32	29	52.5	47.5
Hong Kong	23	0.1	7	16	30.4	69.6
Japon	9	0.03	5	4	55.6	44.4
Sous-total	21,539	74.6	9,472	12,067	43.8	56.2
Europe & Amérique N						
France	1,518	5.3	601	917	39.6	60.4
ROYAUME-U	458	1.6	227	231	49.6	50.4
Italie	147	0.5	60	87	40.8	59.2
Allemagne	137	0.5	65	72	47.4	52.6
Belgique	119	0.4	25	94	21	79
Suisse	105	0.4	28	77	26.7	73.3
Irlande	50	0.2	22	28	44	56

Europe & Amérique N						
ÉTATS-UNIS	49	0.2	25	24	50	50
Russie	49	0.2	27	22	55.1	44.9
Canada	36	0.1	16	20	44.4	55.6
Espagne	27	0.1	9	18	33.3	66.7
Sous-total	2,695	9.5	1,105	1,590	41	59
Autres						
Autre Sud	1,373	4.8	716	657	52.1	47.9
Autres Nord	192	0.7	120	72	62.5	37.5
Sous-total	1,565	5.5	836	729	53.4	46.6
TOTAL	28,852	100	12,817	16,032	44.4	55.6

Le graphique 1 confirme que depuis 2005, le Bangladesh est devenu la principale source de travailleurs migrants, tandis que le nombre de travailleurs en provenance de Chine a considérablement diminué depuis 2007. Le nombre de travailleurs indiens est resté relativement stable.

Le bulletin mensuel du service de l'emploi du gouvernement fournit des données sur les origines de tous les travailleurs migrants en situation régulière (titulaires d'un permis de travail valide et d'un certificat d'exemption) dans le pays en octobre 2021, soit 18 mois après la pandémie de COVID (tableau 3) (Republic of Mauritius, 2021a). La comparaison de ces données avec celles du DAES de l'ONU pour 2019 suggère que le nombre de travailleurs migrants en provenance du Bangladesh et de l'Inde a augmenté au cours des deux dernières années, tandis que le nombre de travailleurs migrants en provenance du Sri Lanka et de la Chine a diminué. La taille de la main-d'œuvre chinoise est passée de 10 000 en 2007 à moins de 400 aujourd'hui. Bangladesh. Les migrants de la SADC ne représentent encore que 9 % du total (principalement de Madagascar). Plus de 90 % des travailleurs migrants proviennent actuellement de l'extérieur de la SADC, le Bangladesh et l'Inde représentant 85 % du total.

► **Figure 1 : Tendances de la migration de la main-d'œuvre vers Maurice, 2005-2019**



Source: Puygrenier (2021)

► **Tableau 3 : Travailleurs migrants à Maurice, octobre 2021**

	Permis de travail valides	%	Certificats d'exemption	%	Total	%
Bangladesh	13,385	59.0	9	0.2	13,394	48.7
Inde	5,596	24.6	4,531	93.2	10,127	36.7
Madagascar	2,424	10.7	79	1.6	2,503	9.1
Sri Lanka	378	1.7	1	<0.1	379	1.4
Chine	321	1.4	13	0.3	334	1.2
Nepal	279	1.2	28	0.6	307	1.1
France	56	0.2	94	1.9	150	0.5
Afrique du Sud	29	0.1	6	0.1	35	0.1
Autres SADC	17	0.1	14	0.3	31	0.1
Autres	218	1.0	103	2.1	293	1.1
Total	22,703	100.0	4,878	100.0	27,581	100.0

Source: Republic of Mauritius (2021a)

3.4 Répartition de la population migrante par âge et par sexe

La figure 2 montre la pyramide des âges du stock de migrants de Maurice enregistrée par UN DESA (2019b) et compare la répartition par groupe d'âge et par sexe avec celle de la population totale. En supposant que l'âge de travail est une approximation de la migration de main-d'œuvre, la plupart des migrants masculins se situent dans la tranche d'âge des 35-55 ans. La répartition par âge des femmes migrantes est plus dispersée, avec un nombre important de femmes migrantes dans la vingtaine.

► **Figure 2: Répartition par âge et par sexe des migrants internationaux et de la population totale à Maurice, 2019 (pourcentage)**



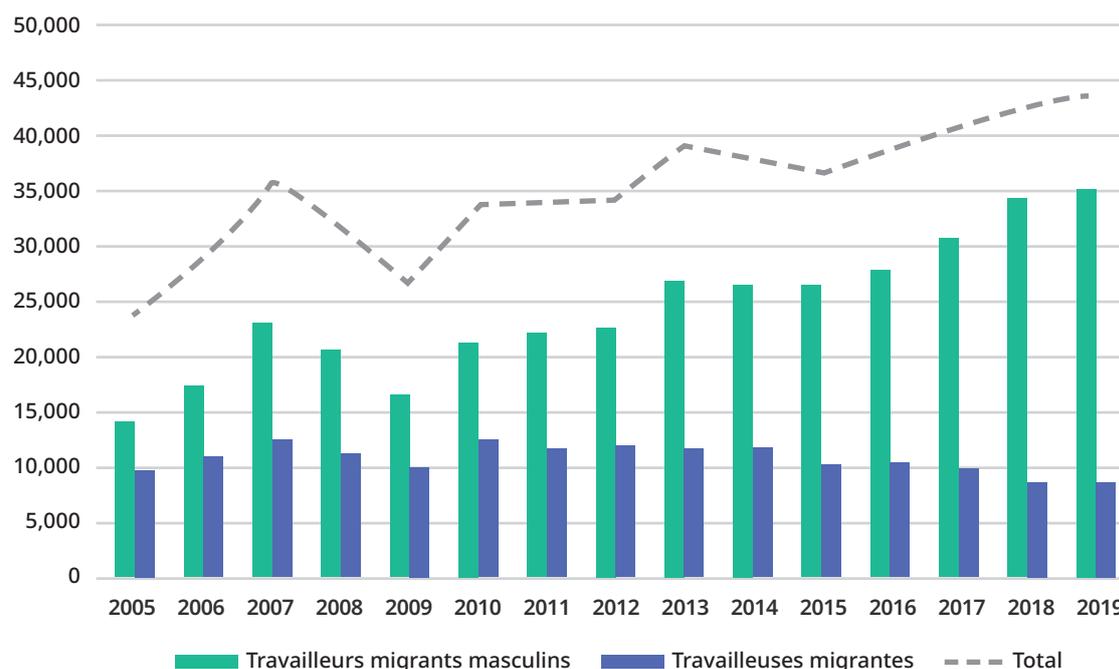
Source: UN DESA (2019a)

Avant 2005, les femmes (principalement originaires de Ningbo, dans l'est de la Chine) étaient plus nombreuses que les hommes à être recrutées.

La situation s'est inversée après 2005, lorsque les employeurs ont constaté qu'il était moins coûteux de commencer à recruter des hommes dans d'autres pays asiatiques (Lincoln, 2009, 2012). Comme le montre la figure 1, le nombre d'hommes migrants a considérablement augmenté depuis 2010, tandis que le nombre de femmes migrantes a diminué. La figure 3 montre qu'une grande partie de l'augmentation du nombre d'hommes migrants est due au recrutement au Bangladesh. Les migrants bangladais

ont rapidement augmenté pour atteindre plus de 60 % de la main-d'œuvre, tandis que le nombre de migrants originaires d'autres pays est resté stable ou, dans le cas de la Chine, a diminué.

► **Figure 3 : Composition de la main-d'œuvre migrante par sexe, 2005-2019**



Source: Puygrenier (2021)

Le tableau 2 ci-dessus montre la répartition par sexe du stock de migrants par région et par pays d'origine. Globalement, la population migrante est composée de 56 % d'hommes et de 44 % de femmes. Cette répartition se répète avec des variations mineures dans chaque région : Afrique (54 % d'hommes, 46 % de femmes), Asie (56 % d'hommes, 44 % de femmes), Europe et Amérique du Nord (59 % d'hommes, 41 % de femmes). Toutefois, au niveau des pays, le tableau est différent. Par exemple, la répartition par sexe pour l'Inde est de 84 % d'hommes et seulement 16 % de femmes. En revanche, la Chine compte 60 % de femmes et 40 % d'hommes, le Bangladesh 63 % de femmes et 37 % d'hommes, et le Sri Lanka 73 % de femmes et 27 % d'hommes.

Le Recueil annuel des statistiques du travail fournit d'autres données sur la taille de la main-d'œuvre étrangère et la répartition par sexe, qui suggèrent que la main-d'œuvre contemporaine est beaucoup plus dominée par les hommes (Statistics Mauritius, 2021). En 2019, il y avait 30 900 travailleurs migrants (80 % d'hommes,

20 % de femmes) et en 2020, ce nombre est passé à 31 800 (81 % d'hommes, 19 % de femmes). Les dernières statistiques disponibles pour octobre 2021 montrent une nouvelle augmentation de la prédominance masculine (86 % d'hommes, 14 % de femmes). Le tableau 4 présente une ventilation par sexe et par pays d'origine et indique, contrairement à l'UN DESA, que tous les principaux pays d'origine comptent plus d'hommes que de femmes parmi leurs travailleurs migrants.

► **Tableau 4 : Travailleurs migrants à Maurice par sexe, octobre 2021**

	Homme	%	Femme	
Bangladesh	10,844	81.0	2,550	19.0
Inde	9,941	98.2	186	1.8
Madagascar	1,733	69.2	770	30.8
Sri Lanka	239	71.0	140	29.0
Chine	279	83.5	55	16.5
Nepal	305	99.3	2	0.7
France	82	54.7	68	45.3
Afrique du Sud	24	68.6	11	31.4
Autres	222	68.9	100	31.1
Total	23,699	85.9	3,882	14.1

Source: Republic of Mauritius (2021a)

3.5 Emploi des migrants

Le tableau 5 est tiré de l'enquête la plus récente sur l'emploi et les salaires dans les grands établissements en mars 2018 (Statistic Mauritius, 2020) et comprend toutes les entreprises de plus de 10 employés. Comme le montre le tableau, l'industrie manufacturière (en particulier l'alimentation et le textile) est le plus grand employeur d'hommes et de femmes. Au total, 70 % des travailleurs migrants travaillaient dans le secteur manufacturier en 2020, dont 66 % d'hommes et 85 % de femmes. Les travailleurs migrants masculins prédominent dans la plupart des autres secteurs, y compris la construction, qui est le deuxième secteur le plus important, et le commerce de gros et de détail. Le seul autre secteur comptant plus de 500 travailleurs migrants est celui de l'hébergement et de la restauration (663 au total, 54 % d'hommes et 46 % de femmes).

► **Tableau 6 : Travailleurs étrangers employés dans les grands établissements par groupe industriel et par sexe, mars 2018-mars 2020**

Groupe industriel	2018 ¹			2019 ¹			2020 ²		
	Homme	Femme	Les deux sexes	Homme	Femme	Les deux sexes	Homme	Femme	Les deux sexes
Agriculture, sylviculture et pêche	45	2	47	83	1	84	105	1	106
Mines et carrières	16	-	16	26	-	26	-	-	-
Fabrication	16,790	7,504	24,294	17,325	5,641	22,966	16,313	5,918	22,231
dont denrées alimentaires (hors sucre)	915	1,363	2,278	994	1,343	2,337	1,018	1,392	2,410
textiles et vêtements	14,541	6,098	20,639	14,987	4,247	19,234	13,645	4,438	18,083
Fourniture d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	2	-	2	2	1	3	3	1	4
Approvisionnement en eau, assainissement, gestion des déchets et activités d'assainissement	22	-	22	24	-	24	13	-	13
La construction	2,748	9	2,757	5,063	7	5,070	5,680	11	5,691
Commerce de gros et de détail ; réparation d'automobiles et de motocycles	478	43	521	651	46	697	996	53	1,049
Transport et stockage	115	5	120	108	6	114	155	8	163
Hébergement et restauration	274	85	359	277	76	353	358	305	663
Information et communication	308	91	399	298	90	388	296	93	389
Activités financières et d'assurance	164	35	199	185	43	228	172	48	220
Activités immobilières	10	2	12	9	3	12	7	2	9
Activités professionnelles, scientifiques et techniques	163	53	216	176	59	235	206	59	265
Activités de services administratifs et de soutien	126	73	199	136	59	195	150	58	208
Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire	29	-	29	39	3	42	135	68	203
L'éducation	92	111	203	77	115	192	106	121	227
Santé humaine et action sociale	120	80	200	112	74	186	119	83	202
Arts, spectacles et loisirs	15	12	27	19	11	30	17	5	22
Autres activités de services	75	11	86	64	7	71	84	6	90
Total	21,592	8,116	29,708	24,674	6,242	30,916	24,915	6,840	31,755
<i>Entreprises orientées vers l'exportation</i>	<i>15,402</i>	<i>7,423</i>	<i>22,825</i>	<i>15,827</i>	<i>5,564</i>	<i>21,391</i>	<i>14,610</i>	<i>5,840</i>	<i>20,450</i>

1 Révisé 2 Provisoire

Source: Statistics Mauritius (2020)

Les bulletins statistiques mensuels sur le marché du travail fournissent un profil professionnel plus détaillé pour les nouveaux détenteurs de permis de travail et les détenteurs de permis de travail renouvelés. Ces bulletins identifient plus de 80 catégories d'emploi différentes dans lesquelles les migrants travaillent (République de Maurice, 2022a).

3.6 Envois de fonds des migrants

La Banque de Maurice publie un Bulletin statistique mensuel complet qui contient des données trimestrielles sur les envois de fonds de 2017 à 2021 (Banque de Maurice, 2021). Le tableau 7 regroupe les chiffres trimestriels en un total annuel des envois de fonds effectués depuis Maurice pour les cinq principaux pays d'origine des migrants. Il s'agit de deux pays de la SADC (Madagascar et Afrique du Sud), de deux pays asiatiques (Bangladesh et Inde) et de deux pays européens (France et Royaume-Uni).

► **Tableau 7 : Envois de fonds de Maurice vers les cinq principaux pays de destination des migrants (Rmillions)**

	2017	2018	2019	2020	2021	TOTAL
Bangladesh	1,711	2,147	2,624	2,608	3,468	12,558
Inde	1,454	1,843	2,689	2,783	2,798	11,567
Madagascar	108	227	278	271	246	1,130
France	313	482	302	353	357	1,807
Afrique du Sud	204	180				384
ROYAUME-U			109	137	178	424
Autres	1058	1282	1132	1286	1298	6056
TOTAL	4848	6161	7134	7439	8345	33927

Note: USD1 = R45

Source: Bank of Mauritius Monthly Statistical Bulletins

Des données sont également fournies sur les envois de fonds par secteur d'emploi pour la période 2017-2021. Le tableau 8 montre les envois de fonds annuels de l'île Maurice par secteur d'emploi des migrants. L'industrie manufacturière, le plus grand employeur de travailleurs migrants, est également le secteur qui génère le plus grand nombre d'envois de fonds. Les autres secteurs où les envois de fonds sont importants sont la construction, les services (de divers types), les professions libérales et les autres migrants hautement qualifiés.

► **Tableau 8 : Envois de fonds de l'île Maurice par secteur d'emploi des migrants (Rmillion)**

	2017	2018	2019	2020	2021	TOTAL
Fabrication	2,954	3,651	4,175	3,754	4,702	19,236
La construction	220	315	979	1,335	1,321	4,170
Hébergement et restauration	229	386	576	541	417	2,149
Activités professionnelles, scientifiques et techniques	376	501	302	353	447	1,979
Activités financières et d'assurance	449	360	311	293	228	1,641
Autres activités de services	204	307	336	329	354	1,530
Information et communication	101	249	123	144	239	856
Services administratifs et de soutien	42	75	80	135	152	484
Commerce de gros et de détail	63	109	44	68	47	331
Santé humaine et travail social	95	99	84	75	72	425
Agriculture, sylviculture et pêche	21	27	50	132	172	402
L'éducation	65	55	28	66	44	258
Autres	28	27	46	123	130	354
TOTAL	4,847	6,161	7,134	7,348	8,325	33,815

Note: USD1 = R45

Source: Bank of Mauritius Monthly Statistical Bulletins

4. LES POLITIQUES ET LA LÉGISLATION RELATIVES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

En août 2020, le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) a produit la résolution A/RES/74/148 de l'Assemblée générale sur la protection des migrants. La réponse du gouvernement mauricien note que, du point de vue des droits de l'homme, le pays ne fait pas de distinction entre les citoyens et les migrants (République de Maurice, 2020). La réponse résume toutes les politiques et législations pertinentes relatives aux droits et à la protection des travailleurs migrants à Maurice:

4.1 Constitution de l'île Maurice²

L'article 3 de la Constitution mauricienne, intitulé «Droits et libertés fondamentaux de l'individu», est libellé comme suit:

«Il est reconnu et déclaré qu'à Maurice ont existé et continueront d'exister, sans discrimination fondée sur la race, le lieu d'origine, les opinions politiques, la couleur, la croyance ou le sexe, mais sous réserve du respect des droits et libertés d'autrui et de l'intérêt public, tous et chacun des droits de l'homme et des libertés fondamentales suivants:

- a. le droit de l'individu à la vie, à la liberté, à la sécurité de la personne et à la protection de la loi ;
- b. à la liberté de conscience, d'expression, de réunion et d'association et à la liberté de créer des établissements scolaires ; et
- c. le droit de l'individu à la protection de l'intimité de son domicile et de ses autres biens et à ne pas être privé de ses biens sans compensation,

et les dispositions du présent chapitre ont pour effet d'assurer la protection de ces droits et libertés, sous réserve des limitations de cette protection contenues dans ces dispositions, limitations destinées à garantir que la jouissance de ces droits et libertés par tout individu ne porte pas atteinte aux droits et libertés d'autrui ou à l'intérêt public»

L'article 16 de la Constitution dispose qu'aucune loi ne peut contenir de dispositions discriminatoires, que ce soit en elles-mêmes ou dans leurs effets. Le terme

2 <https://attorneygeneral.govmu.org/Documents/Laws%20of%20Mauritius/A-Z%20Acts/C/Co/Constitution,%20GN%2054%20of%201968.pdf>

«discriminatoire» désigne le fait d'accorder un traitement différent à des personnes différentes en raison, entièrement ou principalement, de leur race, caste, lieu d'origine, opinions politiques, couleur, croyance ou sexe, en soumettant les personnes d'une de ces catégories à des handicaps ou des restrictions auxquels les personnes d'une autre catégorie ne sont pas soumises ou en leur accordant des privilèges ou des avantages qui ne sont pas accordés à des personnes d'une autre catégorie.

Selon l'OIM (2016), la Constitution légitime les lois qui discriminent les non-citoyens en fonction de leur état de santé au motif que les migrants souffrant d'un handicap ou d'une maladie constituent une menace pour la sécurité publique ou un fardeau pour le contribuable.

4.2 Loi sur l'égalité des chances (EOA) de 2008³

La loi sur l'égalité des chances garantit une meilleure protection contre la discrimination, car elle interdit la discrimination directe et indirecte fondée sur l'âge, la caste, la croyance, l'origine ethnique, le handicap, la situation matrimoniale, le lieu d'origine, l'opinion politique, la race, le sexe ou l'orientation sexuelle. La loi sur l'égalité des chances interdit également la discrimination par victimisation, c'est-à-dire le fait de soumettre une personne à la discrimination ou au harcèlement parce qu'elle a signalé ou a l'intention de signaler des actes de discrimination.

4.3 Loi sur les droits des travailleurs (WRA) de 2019⁴

Selon la législation du travail en vigueur à Maurice, les travailleurs migrants bénéficient de conditions d'emploi qui ne sont pas moins favorables que celles de leurs homologues locaux, et ils bénéficient également de toutes les mêmes protections. Par conséquent, les travailleurs migrants:

- ▶ Bénéficier des mêmes conditions d'emploi, y compris le salaire minimum et les congés, que celles prévues pour les travailleurs locaux. En outre, en vertu de l'article 5 de la loi sur le travail, aucun travailleur ne doit être traité de manière discriminatoire par son employeur dans le cadre de son emploi ou de sa profession et aucune personne ne doit être traitée de manière discriminatoire par un employeur potentiel en ce qui concerne l'accès à l'emploi;

3 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_126781.pdf

4 <https://labour.govmu.org/Pages/The-Workers'-Rights-Act-2019-and-Regulations.aspx>

- ▶ sont protégés contre le licenciement en vertu de l'article 64 de la loi sur les droits des travailleurs (WRA). L'article 64, paragraphe 1, point a), de la loi sur les droits des travailleurs dispose qu'un employeur ne peut mettre fin à un contrat en raison de la race, de la couleur, de la caste, de l'ascendance nationale, de l'origine sociale, du lieu d'origine, de l'âge, de la grossesse, de la religion, de l'opinion politique, du sexe, de l'orientation sexuelle, de la séropositivité, de la déficience, de la situation matrimoniale ou des responsabilités familiales d'un travailleur;
- ▶ Avoir le droit d'être ou de ne pas être membre d'un syndicat et de participer à des activités syndicales, y compris le droit de demander et d'obtenir une nomination ou une élection en tant que membres du bureau d'un syndicat;
- ▶ sont protégés contre la discrimination et la victimisation;
- ▶ ont le droit de participer à des négociations collectives et peuvent signaler un conflit du travail à l'autorité compétente;
- ▶ Bénéficiaire du versement d'une rémunération supplémentaire chaque année pour compenser la perte de pouvoir d'achat des travailleurs ; et
- ▶ bénéficiaire du versement d'une prime de fin d'année à la fin de l'année ;
- ▶ sont couverts par le règlement de 2011 sur la sécurité et la santé au travail (logement des employés). Ce règlement vise à établir des normes pour le logement des employés fourni à tout employé.

En tant que tels, les travailleurs migrants bénéficient des mêmes conditions d'emploi, y compris des salaires minimums, que celles prévues pour les travailleurs locaux dans la législation du travail. En outre, en vertu de l'article 5 de la loi sur les droits des travailleurs, «aucun travailleur ne doit être traité de manière discriminatoire par son employeur dans son emploi ou sa profession et aucune personne ne doit être traitée de manière discriminatoire par un employeur potentiel en ce qui concerne l'accès à l'emploi ou à la profession». L'article 64, paragraphe 1, point a), de la loi sur les droits des travailleurs dispose qu'un employeur ne peut mettre fin à un accord en raison de la race, de la couleur, de la caste, de l'ascendance nationale, de l'origine sociale, du lieu d'origine, de l'âge, de la grossesse, de la religion, de l'opinion politique, du sexe, de l'orientation sexuelle, de la séropositivité, de la déficience, de la situation matrimoniale ou des responsabilités familiales d'un travailleur.

4.4 Loi sur les relations de travail (ERA) et règlements⁵

La loi de 2008 sur les relations de travail, telle que modifiée, garantit le droit fondamental des travailleurs migrants à la liberté d'association et protège leur droit de s'organiser et de participer à des négociations collectives. L'article 29 de la loi protège en termes non équivoques le droit des travailleurs d'être ou de ne pas être membre d'un syndicat et de participer à des activités syndicales, y compris le droit de demander et d'obtenir une nomination ou une élection en tant que dirigeant d'un syndicat. L'article 30 de la loi protège les syndicats de travailleurs contre les actes d'ingérence, tandis que l'article 31 de la loi protège les travailleurs contre la discrimination, la victimisation ou le licenciement par l'employeur dans l'exercice de ce droit.

4.5 Loi sur l'immigration de 1970

Les ressortissants étrangers ont besoin d'un permis de résidence et d'un permis de travail pour être employés légalement à Maurice (MLHRDT, 2016). Bien que les demandes de permis de résidence et de travail soient communes, les permis sont délivrés par des entités distinctes. Les permis de séjour sont accordés par le Bureau des passeports et de l'immigration, tandis que les permis de travail sont délivrés par le ministère du Travail, du Développement des ressources humaines et de la Formation. Le Bureau des passeports et de l'immigration est une branche des forces de police mauriciennes et fonctionne sous le commandement du commissaire de police et du bureau du Premier ministre. Il est la seule autorité de Maurice à fournir des services de passeport et d'immigration. Le Bureau est chargé de l'application de la loi sur l'immigration et des règlements qui régissent les conditions d'entrée et de séjour des non-citoyens à Maurice.⁶

La loi sur l'immigration contient des dispositions et des lignes directrices sur les immigrants interdits (personnes dont l'entrée ou le séjour à Maurice est illégal), les permis de séjour et la responsabilité des compagnies de transport. Les non-citoyens doivent être en possession d'un permis de travail ou d'un certificat d'exemption (accordé à certains employeurs) leur permettant d'occuper un emploi ou d'exercer une activité rémunérée à Maurice.

5 <https://labour.govmu.org/Pages/Employment-Relations-Act-2008-and-Regulations.aspx>

6 <https://attorneygeneral.govmu.org/Documents/Laws%20of%20Mauritius/A-Z%20Acts/1/Immigration%20Act-19.pdf>

Le permis d'occupation est un permis de travail et de séjour combiné qui permet aux ressortissants étrangers plus qualifiés et aux investisseurs de travailler et de résider à Maurice. Un permis d'occupation peut être accordé 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'un tel permis. Un professionnel employé par une société basée à Maurice peut obtenir un permis à condition de gagner plus d'un certain montant. L'OIM (2013 : 49) a estimé qu'il y avait environ 4 000 migrants titulaires d'un permis d'occupation, dont un peu plus de 2 000 investisseurs, 600 retraités et 400 travailleurs indépendants.

4.6 Loi de 1972 sur les non-citoyens (restrictions à l'emploi)⁷

Le Non-Citizens (Employment Restriction) Act (loi sur les restrictions à l'emploi) est le principal texte législatif régissant la résidence temporaire à Maurice à des fins professionnelles. Il existe trois catégories de permis : les permis de travail, les permis d'exemption et les permis d'occupation. Les permis de travail sont délivrés par la division de l'emploi du ministère du travail, du développement des ressources humaines et de la formation (MLHRDT) sous réserve que certaines conditions soient remplies. Les travailleurs étrangers normalement 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 souhaite employer un étranger doit déposer une demande de permis de travail auprès du ministère de l'emploi, du développement des ressources humaines et de la formation (MLHRDT). Selon le secteur d'activité, l'employeur doit obtenir une autorisation préalable pour recruter de la main-d'œuvre étrangère avant de soumettre une demande. Le ministère décidera alors s'il existe une pénurie de main-d'œuvre sur le marché local et autorisera l'employeur à rechercher un candidat idéal à l'étranger. Le contrat de travail des employés étrangers dont les revenus sont inférieurs à un certain seuil doit être examiné 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 en vigueur.

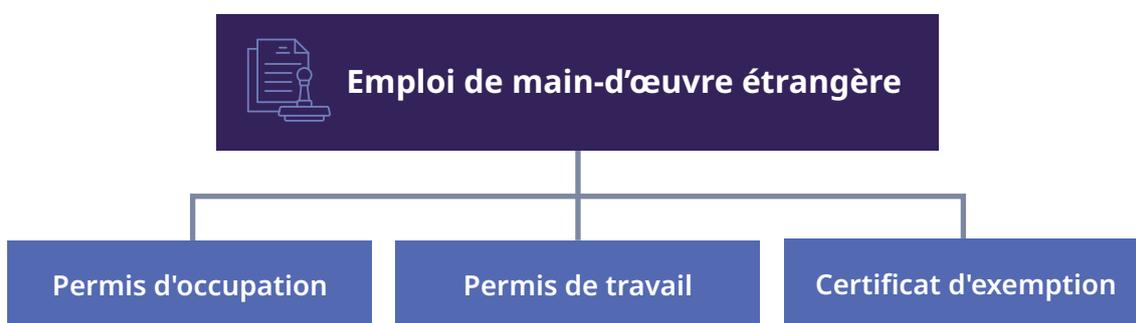
Conformément aux lois sur l'immigration et les non-citoyens (restrictions à l'emploi), le MLHRDT (2016) fournit des instructions détaillées aux entreprises qui souhaitent embaucher des travailleurs étrangers en grand nombre.

7 [https://labour.govmu.org/Pages/Non-Citizens-\(Employment-restriction\)-Act.aspx](https://labour.govmu.org/Pages/Non-Citizens-(Employment-restriction)-Act.aspx)

Ces instructions sont notamment les suivantes:

- ▶ En cas de demande pour des groupes de travailleurs et/ou des travailleurs qualifiés, une demande d'autorisation de principe doit être adressée au MLHRDT, puis un permis de travail et de séjour doit être demandé pour chaque travailleur;
- ▶ Les employeurs qui souhaitent embaucher des travailleurs migrants peuvent opter pour l'une des catégories de permis suivantes:

▶ **Graphique 1 : Catégories de permis pour l'emploi d'expatriés**



- ▶ Les travailleurs qualifiés étrangers reçoivent normalement un permis de travail pour une période maximale de quatre ans. Dans le secteur de la fabrication textile, les travailleurs qualifiés sont autorisés à travailler pour une période de huit ans, à quitter le pays à l'expiration du permis, à séjourner à l'étranger pendant un an et à revenir travailler pour une nouvelle période de huit ans. En 2016, le ministère a publié des règlements détaillés à l'intention des employeurs souhaitant recruter des travailleurs à l'étranger en grand nombre.
- ▶ Les travailleurs étrangers doivent posséder les compétences, les qualifications et l'expérience requises pour l'emploi demandé;
- ▶ Les travailleurs étrangers doivent normalement être âgés de 20 à 60 ans;
- ▶ Les visiteurs munis d'un visa touristique ne sont pas autorisés à occuper un emploi et les demandes de permis de travail en leur nom ne sont pas acceptées.
- ▶ Pour toute nouvelle demande, les expatriés doivent produire un certificat de santé provisoire.
- ▶ Pour le recrutement de travailleurs qualifiés étrangers, l'employeur doit obtenir un permis d'hébergement pour le dortoir. Les entreprises doivent soumettre un permis d'hébergement pour leurs travailleurs au moins trois mois avant l'expiration de leur permis d'hébergement actuel.

- ▶ Les travailleurs bénéficient d'un délai de six mois à compter de la date de délivrance du permis de travail pour se rendre à Maurice. Au-delà de cette date, les permis de travail sont annulés et les entreprises doivent soumettre une nouvelle demande.
- ▶ Les entreprises doivent veiller à ce que les copies des passeports des expatriés aient une validité d'au moins six mois au moment de l'introduction des demandes de permis de travail.
- ▶ Pour certains grades, les employeurs peuvent être tenus, dans les trois mois suivant la date de délivrance du permis de travail, de nommer un homologue local approprié qui sera formé par l'expatrié.
- ▶ Les permis de travail sont normalement accordés lorsqu'un ratio de trois travailleurs locaux pour un expatrié est respecté. Dans le secteur de la fabrication de textiles et pour les opérateurs de boulangerie, le ratio est de 1:1, c'est-à-dire un travailleur local pour un expatrié.
- ▶ La fourniture de billets d'avion pour venir à Maurice n'est pas obligatoire pour les employeurs dans le contrat de travail. Toutefois, la fourniture d'un billet de retour par l'employeur est obligatoire en vertu du contrat de travail, comme suit:

BILLET D'AVION/RAPATRIEMENT



- (i) Les frais de rapatriement du travailleur de son lieu de travail à son point de sortie initial dans son pays d'origine sont à la charge de l'employeur dans les circonstances suivantes:
 - (a) à l'issue du présent contrat de travail;
 - (b) la résiliation du présent contrat de travail par l'employeur, autre que le non-respect des conditions du présent contrat de travail par le travailleur ; ou
 - (c) Résiliation du contrat de travail en raison du non-respect des conditions du contrat de travail par l'employeur.
- (ii) Le travailleur est tenu de prendre en charge les frais liés à la législation mauricienne et les frais liés au rapatriement pour les circonstances qui ne sont pas mentionnées dans la clause ci-dessus.

- ▶ Les entreprises doivent soumettre les demandes de renouvellement des permis de travail de leurs travailleurs trois mois avant l'expiration de leur permis de travail actuel. Si l'entreprise n'emploie plus les travailleurs après l'expiration de leur permis de travail, des dispositions doivent être prises dans les plus brefs délais pour qu'ils soient renvoyés dans leur pays d'origine;
- ▶ Le recrutement des travailleurs bangladais doit se faire par l'intermédiaire d'agences de recrutement agréées par les autorités bangladaises.
- ▶ À la suite d'un accord signé entre la République populaire de Chine et le gouvernement de Maurice, le recrutement de travailleurs chinois devrait se faire par l'intermédiaire d'agences de recrutement autorisées par les autorités chinoises.
- ▶ Les permis d'occupation sont accordés aux migrants hautement qualifiés et plus de la moitié d'entre eux sont des migrants français et sud-africains. Les réformes récentes visent à créer un environnement plus propice pour attirer les talents étrangers, c'est-à-dire (a) un système plus favorable à la famille en permettant aux conjoints des titulaires de PO de travailler sans permis séparé et aux titulaires de PO de faire venir leurs parents à charge, (b) la rétention des talents étrangers en prolongeant la durée du PO de 3 à 10 ans et en prolongeant le permis de résidence permanente de 10 à 12 ans ; (c) l'intégration sur le marché du travail des talents étrangers titulaires d'un permis de séjour en leur permettant de travailler sans permis de travail séparé.

Selon l'OIM (2018 : 2), les migrants titulaires d'un permis de travail ne peuvent pas accéder librement au marché du travail ni changer d'employeur. Ils ne peuvent pas non plus chercher à obtenir une résidence permanente ou faire venir leur famille à Maurice. Les travailleurs migrants doivent également quitter le pays après un maximum de quatre ans d'emploi continu, à l'exception de la période de huit ans pour l'industrie manufacturière et la construction. La loi sur les non-citoyens (restrictions à l'emploi) a récemment été modifiée pour introduire deux nouveaux permis:

- ▶ un permis spécial pour les victimes de la traite des êtres humains délivré pour permettre à une victime présumée de continuer à travailler à Maurice ; et
- ▶ un permis provisoire dans l'attente du renouvellement du permis de travail.

Le ministère a également rationalisé les procédures et accéléré le traitement des demandes de permis de travail pour les entreprises tournées vers l'exportation.

5. LES INSTITUTIONS DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

5.1 Conseil national tripartite

Le Conseil national tripartite a été créé en vertu de la section 98A de la loi de 2019 sur les relations professionnelles (amendement) en vue de promouvoir le dialogue social et la recherche d'un consensus sur les questions relatives au travail, aux relations professionnelles ou aux questions socio-économiques d'importance nationale, ainsi que sur d'autres questions connexes et relatives aux relations professionnelles.

Le Conseil est également chargé de faire des recommandations au gouvernement sur les questions relatives au travail, aux relations industrielles, à la santé et à la sécurité au niveau national et international, en particulier avec l'Organisation internationale du travail, l'Union africaine et la Communauté de développement de l'Afrique australe.

Composition du Conseil

Le Conseil est présidé par le ministre, qui en est le président, et se compose de:

- a. 2 vice-présidents, nommés par le ministre;
- b. un représentant du ministère;
- c. un représentant du ministère chargé de l'agriculture;
- d. un représentant du ministère compétent en la matière;
- e. un représentant du ministère chargé de la fonction publique;
- f. un représentant du ministère chargé de la fonction publique;
- g. un représentant du ministère chargé de l'industrie;
- h. un représentant du ministère compétent en matière de tourisme;
- i. un représentant du ministère chargé des ressources humaines;
- j. 7 membres représentant les organisations d'employeurs, nommés par le ministre après consultation des organisations d'employeurs les plus représentatives;
- k. members representing employers' organizations, appointed by the Minister after consultation with the most representative employers' organizations;
- l. un universitaire et un professionnel possédant de vastes connaissances dans le domaine du marché du travail, des relations industrielles ou de l'économie, nommés par le ministre.

5.2 Ministère du travail, du développement des ressources humaines et de la formation

Le ministère dispose d'un département du travail et des relations industrielles composé des différentes sections suivantes:

Section de l'inspection et de l'exécution

- ▶ Responsable de l'application de l'ensemble de la législation du travail qui régit le paiement de la rémunération et les conditions d'emploi en effectuant des inspections régulières sur les lieux de travail.
- ▶ Enregistrer les plaintes relatives aux droits et rechercher un règlement.
- ▶ Traitement de la demande de programme d'aide au travail.
- ▶ Mise en œuvre de l'ordonnance sur les accidents du travail dans les secteurs où la loi nationale sur les pensions ne s'applique pas.
- ▶ Implementation of the Workers' Compensation Ordinance in sectors where national pension law does not apply.
- ▶ Engager des procédures civiles et pénales au nom des travailleurs contre les employeurs qui enfreignent les droits individuels en matière d'emploi.

Le directeur du département national de l'emploi (NED) du ministère du travail, du développement des ressources humaines et de la formation a communiqué par courrier électronique ce qui suit:

Les inspections des permis de travail sont effectuées par des agents de la Direction nationale de l'environnement:

- ▶ Assurer le respect de la loi de 1973 sur les restrictions à l'emploi des non-citoyens (Non-Citizens (Employment Restriction) Act).
- ▶ Demander des informations détaillées aux entreprises qui demandent un permis de travail (nouveau et renouvellement) sur les raisons pour lesquelles elles ont recours à la main-d'œuvre étrangère.
- ▶ Évaluer les progrès de l'homologue local qui comprend l'expatrié.
- ▶ Obtenir des informations sur les plaintes déposées contre les entreprises employant des expatriés.
- ▶ Les amendes et les sanctions pour l'emploi illégal de non-citoyens ont été augmentées de 50 000 à 500 000 roupies et de 2 à 5 ans.

Section Conciliation et Médiation

La section de conciliation et de médiation du ministère, qui fournit un service de conciliation et de médiation pour les conflits du travail qui n'ont pas encore été signalés à la Commission de conciliation et de médiation. L'article 64 de la loi sur

les relations de travail stipule qu'aucun conflit de travail ne doit être signalé à la Commission de conciliation et de médiation avant que des négociations sérieuses n'aient eu lieu entre les parties pendant une période n'excédant pas 90 jours à compter du début des négociations ou pendant une période plus longue convenue par écrit entre les parties. Au cours de la période de négociations, toute partie peut, au plus tard 20 jours avant l'expiration de la période de 90 jours ou de toute autre période plus longue convenue entre les parties, demander l'assistance de la section de conciliation et de médiation en vue de parvenir à un accord. Si un accord est conclu, il a l'effet d'une convention collective qui lie les parties. En l'absence d'accord, la section de conciliation et de médiation peut conseiller aux parties de soumettre conjointement le litige au tribunal des relations du travail ou à un arbitre désigné par elles en vue d'un arbitrage volontaire.

Section Recherche, législation et normes du travail

(a) Section Législation

Responsable de la formulation de la législation du travail, de la tenue d'un registre des lois du travail et de leur promulgation et de la fourniture de conseils techniques sur les questions de droit du travail.

(b) Section de l'OIT

Elle est chargée des questions relatives au travail international et du traitement des normes de travail et des résolutions adoptées lors des conférences internationales du travail. La section de l'OIT prépare également les rapports annuels sur les conventions ratifiées et non ratifiées et le dépôt à l'Assemblée nationale des instruments de travail adoptés lors des conférences internationales du travail.

Section de l'information, de l'éducation et de la communication

- ▶ Participe à la préparation, à l'organisation et à la mise en œuvre de cours, de séminaires, d'ateliers et de conférences à l'intention des travailleurs en général, des cadres moyens et des cadres supérieurs afin de les sensibiliser au monde du travail..
- ▶ Effectue un travail de prévention en créant une meilleure compréhension entre les travailleurs et les employeurs afin de promouvoir des relations industrielles harmonieuses et de sensibiliser les travailleurs à leurs droits et responsabilités.
- ▶ Contribue à favoriser une meilleure compréhension entre les partenaires sociaux.

L'inspection du travail relève de la responsabilité du ministère et est chargée de l'application de la loi par le bureau 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, qui feront l'objet d'une enquête par le secrétaire permanent. En cas de non-conformité, une ordonnance de mise en conformité peut être émise. L'employeur dispose de sept jours pour contester l'ordre de conformité devant le tribunal, faute de quoi la conformité est exigée dans un délai de 14 jours. Lorsqu'il y a des raisons de croire qu'une infraction a été commise, le secrétaire permanent peut délivrer des citations à comparaître et enquêter sur la question. Les services d'inspection sont protégés contre toute obstruction.

5.3 Unité spéciale pour les travailleurs migrants (SMWU)

Afin de garantir que les conditions d'emploi des travailleurs migrants ne soient pas moins favorables que celles prescrites par la loi pour leurs homologues locaux, une unité spéciale pour les travailleurs migrants a été créée en 1999. La SMWU compte 9 agents qui effectuent des inspections régulières sur les lieux de travail employant des travailleurs migrants et contrôlent leur emploi. L'objectif principal de la SMWU est de veiller à ce que les travailleurs migrants soient employés dans des conditions d'emploi similaires à celles de leurs homologues locaux. L'unité est également chargée de veiller à ce que les travailleurs migrants jouissent de leurs droits fondamentaux, tels que la liberté d'association, garantis par l'article 13 de notre Constitution et énoncés à la section 29 de la loi sur les relations de travail (EReA). Le SMWU est responsable:

- ▶ vérifier et contrôler les contrats de travail des travailleurs migrants avant de leur délivrer un permis de travail et avant leur arrivée à Maurice;
- ▶ effectuer des inspections de routine et des visites de suivi sur le lieu de travail à intervalles réguliers afin de s'assurer que les conditions d'emploi prévues dans leur contrat de travail approuvé sont strictement respectées;
- ▶ vérifier que les travailleurs migrants connaissent parfaitement les termes et conditions de leur contrat de travail contrôlé;
- ▶ leur garantissant le droit de se réunir librement et de s'associer avec d'autres personnes, notamment de constituer des syndicats ou d'autres associations pour la défense de leurs intérêts, ou d'y adhérer;
- ▶ vérifier qu'il existe un moyen de communication efficace au niveau de l'entreprise où leurs griefs peuvent être discutés et réglés le cas échéant;
- ▶ en les sensibilisant, au cours des inspections, à leurs droits sur le lieu de travail et à leurs responsabilités, à leurs droits fondamentaux, y compris leurs droits d'association, ainsi qu'en distribuant des brochures à ce sujet ; et
- ▶ enregistrer leurs plaintes concernant la violation des dispositions de la législation ou des conditions d'emploi de leur contrat de travail vérifié ou toute autre question relative à leurs conditions de travail à Maurice.
- ▶ Les travailleurs migrants ont droit au salaire minimum national en vigueur depuis le 1er janvier 2018;
- ▶ Les travailleurs migrants sont tous employés dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée. Le SMWU s'assure que toutes les cotisations leur sont

versées avant leur départ et qu'ils disposent d'un billet d'avion aller-retour payé par l'employeur;

- ▶ Lors des inspections, l'accent est mis sur la détection, la dissuasion et la répression de tout cas de traite des personnes grâce à des inspections conjointes avec des agents de l'inspection de la santé et de la sécurité au travail, de l'agence pour l'emploi et de l'office des passeports et de l'immigration;
- ▶ Au cours de ces inspections, les agents vérifient également que les passeports des travailleurs migrants ne sont pas retenus par les employeurs. Tout cas de non-conformité à cet égard est transmis au commissaire de police pour qu'il prenne les mesures appropriées;
- ▶ La division de la sécurité et de la santé au travail (OSHD) du ministère est responsable de la délivrance des permis d'hébergement (LAP) pour les dortoirs des travailleurs migrants, conformément aux dispositions relatives à la santé et à la sécurité. Les agents de l'OSHD effectuent des inspections dans les lieux d'hébergement proposés afin de s'assurer que les employeurs respectent les dispositions du règlement de 2011 sur la sécurité et la santé au travail (hébergement des employés);
- ▶ Des visites conjointes sont également effectuées par des agents de l'OSHD et des agents du ministère de la santé et de la qualité de vie lorsque des plaintes sont reçues concernant les mauvaises conditions de vie et l'insalubrité. Des mesures rapides et appropriées sont prises et les employeurs défaillants sont invités à remédier à la situation dans l'attente de poursuites pénales;
- ▶ Des visites de suivi sont également effectuées dans les lieux d'hébergement des employeurs auxquels ont été délivrés des permis d'hébergement, afin de s'assurer que les normes fixées par les dispositions légales en matière de sécurité et de santé au travail sont respectées. En cas de non-respect, les employeurs sont poursuivis devant le tribunal du travail..
- ▶ Les responsables du SMWU veillent à ce que toutes les cotisations soient versées aux travailleurs migrants avant qu'ils ne quittent le pays.

6. RATIFICATION DES INSTRUMENTS INTERNATIONAUX

6.1 Conventions de l'OIT

Maurice a ratifié 52 conventions de l'OIT (ce qui représente le plus grand nombre de ratifications dans la région SAC), dont 38 sont en vigueur. En ce qui concerne la migration de la main-d'œuvre, les conventions suivantes, qui ont été ratifiées, présentent un intérêt particulier:

► **Table 7: Conventions relatives à la migration de la main-d'œuvre ratifiées par Maurice**

	Convention n°	Titre	Date de ratification
Conventions fondamentales	C029	Convention sur le travail forcé, 1930 (No. 29)	02 Dec 1969
	C087	Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (No. 87)	01 Avr 2005
	C098	Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98)	02 Dec 1969
	C100	Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100)	18 Dec 2002
	C105	Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (n° 105)	02 Dec 1969
	C111	Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111)	18 Dec 2002
	C138	Convention sur l'âge minimum, 1973 (n° 138)	30 Jul 1990
	C155	Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 (n° 155)	25 Jul 2014
	C182	Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (n° 182)	08 Jun 2000
C187	Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006	19 Nov 2012	
Governance Conventions	C81	Convention sur l'inspection du travail, 1947 (n° 81)	02 Dec 1969
	C144	Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	14 Jun 1994
Technical Conventions	CO97	Convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 (n° 97) (à l'exclusion des dispositions des annexes I à III)	02 Dec 1969
	C189	Convention sur les travailleurs domestiques, 2011 (n° 189)	13 Sep 2012
	C190	Convention sur la violence et le harcèlement, 2019 (n° 190)	01 juillet 2021 (entrera en vigueur le 01 juillet 2022)

Maurice n'a pas ratifié la deuxième convention de l'OIT spécifiquement liée à la migration de main-d'œuvre, à savoir la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975. La convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, qui revêt une importance particulière en ce qui concerne le recrutement et l'emploi des travailleurs migrants, n'a pas non plus été ratifiée par Maurice.

6.2 Convention des Nations unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille

L'île Maurice n'a pas ratifié la Convention des Nations unies de 1990 sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. La position officielle est que Maurice n'est pas en mesure d'autoriser le regroupement familial ou de permettre aux migrants d'arriver dans le pays accompagnés de membres de leur famille (une exigence fondamentale des signataires) et que la Convention est incompatible avec la législation nationale qui ne prévoit aucune disposition permettant aux membres de la famille d'accompagner les migrants. Sookrajowa et Joson (2018) de l'Université de Maurice citent d'autres raisons, notamment ce qu'ils considèrent comme une absence de volonté politique, les coûts réputés de la fourniture de services sociaux aux membres de la famille et les attitudes négatives du public à l'égard des migrants.

6.3 Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (GCM)

En août 2021, l'île Maurice a présenté aux Nations unies un examen national volontaire détaillé de ses progrès dans la mise en œuvre de chacun des objectifs du MCG (République de Maurice, 2021).

7. ACCORDS BILATÉRAUX SUR LA MIGRATION DE MAIN-D'ŒUVRE (BLMA)

Maurice a signé des protocoles d'accord avec certains pays, tandis que d'autres sont à l'étude. Des protocoles d'accord ont été signés avec les pays suivants:

- ▶ Gouvernement des Émirats arabes unis;
- ▶ Gouvernement de la République des Seychelles;
- ▶ Gouvernement du Népal.

Des accords ont également été signés avec les pays suivants:

- ▶ Accord entre le gouvernement de l'île Maurice et l'État du Qatar;
- ▶ Accord entre le gouvernement de Maurice et la République populaire de Chine;
- ▶ Déclaration conjointe entre le ministère du travail, du développement des ressources humaines et de la formation (Maurice) et le ministère du travail (Italie).

Les protocoles d'accord qui sont en cours de préparation ou de traitement sont les suivants:

- ▶ Madagascar;
- ▶ Inde;
- ▶ Bangladesh
- ▶ Lesotho.

8. RECRUTEMENT ÉQUITABLE DES TRAVAILLEURS MIGRANTS

Le recrutement des travailleurs migrants est régi par la loi 39 de 1993 sur le recrutement des travailleurs. 39 de 1993. Voici un résumé des principales dispositions de cette loi:

1. Licences

1. Nul ne peut, pour le compte d'un employeur, recruter un travailleur s'il n'a pas:
 - a. être titulaire d'une licence ; et
 - b. ont constitué la garantie prévue au paragraphe (7).
2. le paragraphe 1 ne s'applique pas lorsque le travailleur est recruté directement par l'employeur.
3. Toute personne souhaitant obtenir une licence doit en faire la demande par écrit à l'autorité de délivrance des licences, selon les modalités prescrites.
4. L'autorité de délivrance des licences peut, à la réception d'une demande, inviter le demandeur à fournir les informations dont elle a besoin pour déterminer si la licence doit être accordée.
5. Lorsque l'autorité de délivrance des licences estime qu'une licence peut être délivrée, elle délivre la licence sous la forme prescrite, aux conditions qu'elle juge appropriées et contre paiement de la redevance prescrite.
6. Une licence –
 - a. est valable pour une période de deux ans;
 - b. peut être renouvelé moyennant le paiement de la taxe prescrite ; et
 - c. n'est pas transférable.

2. Personnes susceptibles d'être recrutées

1. Nul ne peut être recruté si –
 - a. il a atteint l'âge de 18 ans ; et
 - b. il a donné son accord au recrutement.
2. Sauf accord du ministre, nul ne peut être recruté pour un emploi à l'étranger s'il ne produit pas un certificat du directeur des poursuites publiques attestant qu'il n'a pas été condamné pour un crime ou un délit au cours des dix dernières années.
3. Pour déterminer si l'agrément doit être accordé ou non, le ministre tient compte, entre autres, des éléments suivants –

- a. la nature de tout délit pour lequel le travailleur a été condamné ; et
- b. le temps écoulé depuis la commission d'une telle infraction.

3. Devoirs des titulaires de licence

1. Le titulaire de l'autorisation ne peut recruter un travailleur que s'il est en présence d'une demande écrite de l'employeur pour le recrutement.
2. En cas de recrutement pour un emploi à l'étranger, le titulaire de la licence est responsable des éléments suivants –
 - a. examen médical de chaque travailleur recruté avant qu'il ne quitte l'île Maurice;
 - b. l'obtention des certificats d'entrée et autres documents et l'accomplissement de toutes les formalités pour chaque travailleur recruté;
 - c. le coût du voyage ultérieur du travailleur recruté jusqu'au lieu de travail;
 - d. le retour, y compris les frais y afférents, du travailleur recruté –
 - i. lorsque ses services ne sont plus requis;
 - ii. à l'expiration de son contrat de travail;
 - iii. lorsqu'il a été gravement blessé au travail ou qu'il est ou est jugé inapte, pour des raisons de santé ou d'inefficacité, à exercer les fonctions prévues par son contrat de travail ; ou
 - iv. en cas d'état de guerre dans le pays d'emploi;
 - e. le retour, y compris les frais y afférents, du corps d'un travailleur recruté décédé alors qu'il travaillait à l'étranger, sauf avis contraire de son plus proche parent.
3. Tout titulaire d'une licence doit fournir à l'autorité de délivrance des licences des informations sur tout poste vacant à l'étranger pour lequel il se propose de recruter un travailleur.

4. Dépenses

Toutes les dépenses liées au recrutement d'un travailleur sont à la charge de l'employeur ou du titulaire de l'autorisation.

5. Contrats de travail

1. Tout contrat de travail conclu entre un employeur et un travailleur recruté doit contenir les termes et conditions qui peuvent être prescrits.

2. Avant qu'un travailleur recruté ne quitte Maurice, le titulaire d'une licence soumet à l'autorité de délivrance des licences une copie du contrat de travail signé par l'employeur et le travailleur recruté.
3. Le titulaire d'une licence notifie à l'autorité de délivrance des licences toute modification des conditions du contrat visé au paragraphe 2 dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle cette modification a été portée à sa connaissance.

6. Particularités des travailleurs recrutés

Le titulaire d'une licence communique à l'autorité de délivrance des licences le nom et l'adresse à Maurice du parent le plus proche de chaque travailleur recruté, dans les sept jours suivant le départ du travailleur de l'île Maurice.

Il est évident que la loi a été conçue principalement pour assurer la protection des citoyens mauriciens recrutés dans le but d'être employés comme travailleurs migrants dans d'autres pays. Il n'est pas clair si et dans quelle mesure la loi s'applique aux travailleurs migrants recrutés pour un emploi à Maurice. Toutefois, la République de Maurice (2021a) note ce qui suit:

- ▶ Le recrutement équitable et éthique est facilité par des accords bilatéraux et des protocoles d'accord, ainsi que par des agences de recrutement à Maurice titulaires d'une licence de recrutement valide;
- ▶ Toute personne qui emploie un non-ressortissant sans le permis approprié est passible de sanctions en vertu de la loi.
- ▶ Depuis janvier 2018, un salaire minimum national est payable à tous les employés à temps plein à hauteur de 9 375 roupies dans les entreprises orientées vers l'exportation et de 10 075 roupies pour les entreprises non exportatrices.
- ▶ Le ministère procède à des inspections des agences de recrutement pour s'assurer qu'elles respectent la loi.
- ▶ L'unité spéciale pour les travailleurs migrants est chargée de fournir des services aux travailleurs migrants, tels que la vérification des contrats et le traitement des plaintes.
- ▶ L'île Maurice a élaboré une brochure intitulée «Know Your Rights : Un guide pour les travailleurs migrants à Maurice» en plusieurs langues (République de Maurice, 2019).

Dans un courriel envoyé par le directeur du département national de l'emploi (NED) du ministère du travail, du développement des ressources humaines et de la formation, on peut lire ce qui suit:

Des inspections sont effectuées dans les agences de recrutement par des agents du NED pour:

- ▶ veiller à ce que les agences de recrutement respectent la loi de 1993 sur le recrutement des travailleurs par le biais d'un contrôle mensuel
- ▶ ensure that recruitment agencies comply with the 1993 law on the recruitment of workers through monthly checks
- ▶ vérifier le profil des agences et de leurs employés
- ▶ s'assurer que les déclarations trimestrielles sont soumises dans les délais prescrits
- ▶ mener des enquêtes et présenter des rapports

9. RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DES TRAVAILLEURS MIGRANTS

L'Autorité mauricienne des qualifications a pour mandat d'élaborer, de mettre en œuvre et de tenir à jour le cadre national des qualifications de Maurice. Dans le cadre de l'élaboration d'un cadre de qualifications de la SADC, Maurice a accepté d'aligner son NQF sur celui de la SADC afin d'améliorer la reconnaissance et la portabilité des qualifications locales.

Un rapport publié en 2019 note qu'il existe un «lien clair et démontrable» entre le CNC de Maurice et le CQR de la SADC. Techniquement, cela signifie que lorsque tous les États membres auront aligné leurs cadres nationaux de certification sur le CQR de la SADC, il en résultera

- ▶ Fournir un mécanisme de comparabilité et de reconnaissance des qualifications dans la SADC,
- ▶ Faciliter la reconnaissance mutuelle des qualifications dans tous les États membres,
- ▶ Harmoniser les qualifications dans la mesure du possible,
- ▶ - Promouvoir le transfert de crédits au sein des États membres et entre eux, voire au-delà, et
- ▶ Création d'une norme régionale de la SADC, le cas échéant.

10. PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS MIGRANTS

Selon la République de Maurice (2019 : 2), les non-citoyens peuvent accéder gratuitement à la plupart des services de santé, y compris au traitement des maladies chroniques. Ils peuvent également participer au régime national d'assurance sociale qui leur donne droit à une pension d'invalidité, de retraite ou de survie. Les migrants peuvent également cotiser au régime national de retraite dès le premier jour d'emploi (ou après deux ans d'emploi dans les industries orientées vers l'exportation).

Les migrants sont également tenus de cotiser au Fonds national d'épargne, qui leur donne droit à une somme forfaitaire à la retraite ou lorsqu'ils quittent l'île Maurice. Le gouvernement a également fait part de son engagement à mettre en place des mécanismes de transférabilité des droits à la sécurité sociale (République de Maurice, 2019 : 20) et participe au projet de gestion des migrations en Afrique australe/exercice OIT qui soutient le pilotage des lignes directrices de la SADC sur la transférabilité des prestations de sécurité sociale pour les travailleurs migrants par la formulation et la mise en œuvre de plans d'action.

RÉFÉRENCES

- Banque de Maurice (2021). Bulletin statistique mensuel : Décembre 2021. <https://www.bom.mu/publications-statistics/monthly-statistical-bulletin>
- Conseil de développement économique (2021). «About the Mauritius Diaspora Scheme». A l'adresse: <http://www.diaspora.mu/Default.aspx>
- FMMD (2012). «Sixième réunion du Forum mondial sur la migration et le développement : Améliorer le développement humain des migrants et leur contribution au développement des communautés et des États». Port Louis, Maurice, 19-22 novembre 2012.
- OIM (2013). Migration in Mauritius : A Country Profile (Genève : OIM).
- OIM (2016). «Aperçu de la gouvernance des migrations : La République de Maurice». A l'adresse: <https://www.migrationdataportal.org/sites/g/files/tmzbdl251/files/2018-07/Migration%20Governance%20Snapshot-%20The%20Republic%20of%20Mauritius.pdf>
- OIM (2021). Pilot Mapping and Profiling of the Mauritian Diaspora in Australia, Canada and United Kingdom : Stories of Belonging, Impact and Opportunity (Genève : OIM).
- Kothari, U. (2013). «Géographies et histoires de la non-liberté : Indentured Labourers and Contract Workers in Mauritius.» *Journal of Development Studies* 49(8) : 1042-1057.
- Lincoln, D. (2006). «Beyond the Plantation : Mauritius in the Global Division of Labour». *Journal of Modern African Studies* 44(1) : 59-78
- Lincoln, D. (2009). «La migration de la main-d'œuvre dans la division mondiale du travail : Migrant Workers in Mauritius». *International Migration* 47(4) : 129-156.
- Lincoln, D. (2012). Migration et développement dans l'île Maurice contemporaine. SAMP Migration Policy Brief No. 27, Le Cap.
- MIEUX (2017). Etude de cas MIEUX : Maurice 2017 (Vienne : ICMPD).
- MLIRET (2016). «Guidelines for Work Permit Application, June 2016. Ministère du travail, des relations industrielles, de l'emploi et de la formation, Port Louis. A: <https://www.edbmauritius.org/sites/default/files/2020-09/UPDATED%20GUIDELINES%20FOR%20WORK%20PERMIT%20APPLICATION%20VERSION%205%20-%2010.06.2016.PDF>
- Puygrenier, L. (2021). «Taxonomies au travail : Profit and Race in the Quest for the 'Best Worker' in Mauritius.» *Journal of Ethnic and Migration Studies* (en ligne).
- Ramtohol, R. (2016). «'High Net Worth' Migration in Mauritius : A Critical Analysis.» *Migration Letters* 10(1).
- République de Maurice (2004). Code de conduite pour les pratiques de gestion des ressources humaines en relation avec les travailleurs migrants (Port Louis : Ministère du travail, des relations industrielles et de l'emploi).

- République de Maurice (2019). «Connaître ses droits : Un guide pour les travailleurs migrants à Maurice». A l'adresse: <https://labour.govmu.org/Documents/A%20GUIDE%20FOR%20MIGRANT%20WORKERS%202019.PDF>
- République de Maurice (2019). «Résolution A/RES/74/148 de l'Assemblée générale des Nations unies sur la protection des migrants : Réponse du gouvernement de Maurice» At: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/GA76thSession/States/Mauritius.docx>
- République de Maurice (2019). «Résolution A/RES/74/148 de l'Assemblée générale des Nations unies sur la protection des migrants : Réponse du gouvernement de Maurice» At).
- République de Maurice (2021b). Données statistiques sur le marché du travail : Octobre 2021. Bulletin mensuel du service de l'emploi, ministère du travail, du développement des ressources humaines et de la formation.
- Sookrajowa, S. et Joson, M. (2018). «Une analyse des défis et des implications de la Convention des Nations unies sur les travailleurs migrants : Le cas de l'île Maurice.» *Migration et développement* 7(2) : 261-281.
- Statistics Mauritius (2020). Survey of Employment and Earnings in Large Establishments. At:https://statsmauritius.govmu.org/Pages/Statistics/ESI/Labour/SEE/SEE_Mar20.aspx
- Statistics Mauritius (2021). «Digest of Labour Statistics». A l'adresse: https://statsmauritius.govmu.org/Pages/Statistics/By_Subject/Labour/SB_labour.aspx
- Suntoo, R. (2012). «Foreign Workers in Mauritius : The Case of Bangladeshi Migrants», *University of Mauritius Research Journal* 18 : 23-44.
- Suntoo, R. et Chittoo, H.B. (2011) Working and Living Conditions of Chinese Migrants in Mauritius» *Global Journal of Human-Social Science Research* 11(7).
- Varaden, S., Sandhu, M. et Tjiptono, F. (2020). «Travailleurs migrants et responsabilité sociale des entreprises : Workplace Practices in Mauritius». Dans L. Wood et al, *Industry and Higher Education* (Cham : Springer), pp. 207-228.
- YouTube (2016). «Maurice : Projet de migration circulaire». A l'adresse: <https://www.youtube.com/watch?v=zLm4siKhhIk>



International
Labour
Organization



Funded by the
European Union