



Les travailleurs domestiques migrants dans la région de la SADC -

L'intersection du travail décent et
des migrations sûres, ordonnées
et régulières

Juin 2022

Copyright © Organisation internationale du travail 2022
Première publication 2022

Les publications du Bureau international du travail bénéficient du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2 de la Convention universelle sur le droit d'auteur. Toutefois, de courts extraits peuvent être reproduits sans autorisation, à condition que la source soit indiquée. Les demandes de droits de reproduction ou de traduction doivent être adressées aux Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courrier électronique : rights@ilo.org. Le Bureau international du travail accueille favorablement ces demandes.

Les bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'une organisation de droits de reproduction peuvent faire des copies conformément aux licences qui leur ont été délivrées à cet effet. Consultez le site www.ifro.org pour connaître l'organisme de droits de reproduction de votre pays.

ISBN (en cours web pdf)

Les désignations employées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique des pays, zones ou territoires, ou de leurs autorités, ni quant au tracé de leurs frontières.

La responsabilité des opinions exprimées dans les articles, études et autres contributions signés incombe exclusivement à leurs auteurs, et leur publication ne constitue pas une approbation par le Bureau international du travail des opinions qui y sont exprimées.

La mention de noms d'entreprises et de produits et procédés commerciaux n'implique pas leur approbation par le Bureau international du travail, et le fait de ne pas mentionner une entreprise, un produit commercial ou un procédé particulier n'est pas un signe de désapprobation.

Des informations sur les publications et les produits numériques de l'OIT sont disponibles à l'adresse suivante : www.ilo.org/publns Photographie de Delovie Kwagala

Imprimé en Afrique du Sud



Les travailleurs domestiques migrants dans la région de la SADC -

L'intersection du travail décent et
de la migration sûre, ordonnée et
régulière

Tara Polzer Ngwato, Amy Tekié, Kimani Ndung'u

Juin 2022

Contenu

Remerciements.....	4
1. Résumé.....	6
2. Introduction.....	14
2.1. Contexte mondial et africain.....	17
2.2. Contexte régional de la Communauté de développement de l'Afrique australe.....	20
3. Méthodologie.....	23
3.1. Définitions.....	24
4. Démographie, tendances migratoires et estimations.....	25
4.1. Considérations contextuelles : l'impact de la nature du travail domestique et de la migration dans la région sur les statistiques.....	29
4.2. Considérations contextuelles : disponibilité et fiabilité des sources de données officielles.....	32
4.3. Migrations régionales et modèles de travail domestique.....	35
5. Politique migratoire Environnement.....	51
5.1. Conventions internationales.....	53
5.2. Plan d'action continental sur les migrations.....	58
5.3. Protocoles régionaux sur la migration et le travail.....	59
5.4. Politiques nationales en matière de migration de main-d'œuvre.....	64
6. Droits et conditions de travail.....	75
6.1. Droits du travail pour les travailleurs domestiques.....	75
6.1.1. Réglementation nationale du travail domestique.....	75
6.1.2. Application de la réglementation du travail.....	82
6.1.3. Protection sociale.....	85
6.1.4. Conditions de travail réelles.....	88
6.2. Impact de Covid-19.....	91
6.3. Pratiques de recrutement.....	94
6.4. Migration vers le Moyen-Orient.....	96
6.5. Organiser et mobiliser les travailleurs domestiques.....	98
6.6. QUESTION CLÉ : Le travail des enfants dans le secteur du travail domestique.....	101
6.7. ETUDE DE CAS : Maurice : L'ouverture des frontières aux travailleurs domestiques migrants conduira-t-elle à l'exploitation ?.....	103
7. Discussion /Analyse.....	104
7.1. Caractéristiques du travail domestique migrant dans la région.....	105
7.2. Pistes et complexités de la formalisation du travail domestique des migrants.....	107
7.2.1. Définir la formalité.....	108
7.2.2. Questions sur la régularisation des travailleurs migrants.....	109
7.2.3. Le plus grand défi : la conformité et l'application.....	110
7.2.4. Conséquences inattendues de la formalisation ?.....	111
7.3. Améliorer les données factuelles pour la prise de décision concernant les travailleurs domestiques migrants dans la région.....	112
8. Recommandations.....	117
8.1. Recommandations sur les éléments probants pour la prise de décision.....	118
8.2. Recommandations sur la politique migratoire.....	120
8.3. Recommandations sur la protection du travail.....	121
8.4. Recommandations pour la recherche future.....	122
9. Références.....	123

Tableau des figures

Figure 1 : Taux d'activité des femmes.....	22
Figure 2 : Spectre de l'informalité des migrations et du travail domestique	30
Figure 3 : Modèles de migration des travailleurs domestiques migrants dans la région de la SADC	40
Figure 4 : Modèles de migration combinés et emploi des travailleurs domestiques, proportionnelle à la taille de la population du pays de destination	44
Figure 5 : Modèles de migration combinés et emploi des travailleurs domestiques, chiffres absolus	45
Figure 6 : Modèles de migration combinés et emploi des travailleurs domestiques, en chiffres absolus - Hors Afrique du Sud	46
Figure 7 : Carte de l'éventail de prévalence des travailleurs domestiques migrants.....	50
Figure 8 : Pourcentage de travailleurs domestiques inscrits à des régimes de protection sociale	86
Figure 9 : Résultats de l'enquête MDW : Traitement équitable par l'employeur	88
Figure 10 : Interprétation des données et priorités d'amélioration	113

Table des tableaux

Tableau 1 : Sources de données nationales les plus récentes pour les statistiques du travail et de la migration	33
Tableau 2 : Destination des travailleurs domestiques migrants et pays d'origine par nationalité.....	38
Tableau 3 : Estimation des stocks totaux de migrants provenant des pays d'origine potentiels des travailleurs domestiques accueillis dans la région de la SADC.....	41
Tableau 4 : Pays de destination des migrants en provenance des pays d'origine des travailleurs domestiques migrants dominants (DESA 2020), données WDI 2020 sur la population totale des pays	43
Tableau 5 : Estimations des travailleurs domestiques migrants par pays.....	47
Tableau 6 : Pays disposant de données suffisantes pour mesurer ou estimer de près les travailleurs domestiques migrants	49
Tableau 7 : Tableau de ratification des conventions internationales pertinentes.....	53
Tableau 8 : Signataires des instruments régionaux pertinents	59
Tableau 9 : Inclusion des travailleurs domestiques dans le droit du travail général ou dans la législation spécifique aux travailleurs domestiques.....	75
Tableau 10 : Résumé des protections du travail.....	76
Tableau 11 : Droits du travail des travailleurs domestiques.....	79
Tableau 12 : Protection des travailleurs domestiques au-delà du cadre réglementaire standard	80
Tableau 13 : protections du travail des travailleurs migrants	82
Tableau 14 : Dimensions et indicateurs de l'informalité - formalité de l'emploi dans le travail domestique.....	108



L'étude *Migrant Domestic Workers in the SADC Region - Making decent work and safe, orderly and regular migration* a été commandée par l'Organisation internationale du travail (OIT) dans le cadre du projet Southern African Migration Management (SAMM) et préparée par Tara Polzer Ngwato, Amy Tekié, Kimani Ndung'u¹ sous la direction générale de Mme Gloria Moreno-Fontes, conseillère technique en chef du projet SAMM, et la coordination générale de Matilda Dahlquist, responsable de l'égalité entre hommes et femmes au sein du SAMM. Ce travail a bénéficié de l'assistance de nombreuses personnes.

Nous remercions les nombreux travailleurs domestiques migrants qui ont partagé leur temps et leurs expériences dans le cadre d'entretiens et d'enquêtes. Nous apprécions également l'aide apportée par Aderito Machava pour obtenir de la documentation et des entretiens au Mozambique et en Angola, et par Lucy Mkandawire, Lungile Moyo, Maggie Mthombeni, Nellie Kahua et Theresa Nyoni pour leur participation à la recherche sur le terrain au Botswana, en Namibie et en Afrique du Sud.

¹ Tara Polzer Ngwato est experte en migration et directrice de Social Surveys Africa, un organisme de recherche et de politique sociale basé en Afrique du Sud. Amy Tekié est cofondatrice d'Izwi Domestic Worker Alliance en Afrique du Sud et chercheuse indépendante. Kimani Ndung'u est un avocat spécialisé dans le droit des migrations et des réfugiés, basé en Afrique du Sud.



Remerciements

Nous remercions également les offices statistiques qui ont fourni les données sous-jacentes rendant cette recherche possible : Office national des statistiques, Malawi ; Office central des statistiques, Zambie ; Institut national des statistiques, Mozambique ; Statistics South Africa, Afrique du Sud ; Office central des statistiques, Botswana ; Bureau des statistiques, Tanzanie ; Bureau des statistiques, Lesotho ; Agence nationale des statistiques, Zimbabwe ; et Statistics Mauritius, Maurice.

Nous tenons à exprimer notre gratitude aux experts de l'OIT qui ont révisé ce rapport et nous apprécions leurs contributions, leur soutien et leurs conseils précieux et détaillés. Nous remercions en particulier Mme Gloria Moreno-Fontes Chammartin, M. Theodoor Sparreboom, Mme Matilda Dahlquist, M. Jesse Mertens, Mme Maria Payet, Mme Amanda Mejía-Cañadas, Mme Annamarie Kiaga, Mme Claire Hobden, Mme Clara Van Panhuys et Mme Elisa Benes. Nous tenons également à remercier Mme Makungu Baloyi, chargée de communication à la SAMM, pour son aide dans le processus de production et la diffusion du rapport.

Enfin, nous remercions les membres des organisations que nous avons interrogés, notamment plusieurs bureaux nationaux et équipes d'appui technique au travail décent de l'Organisation internationale du travail, de l'Association pour les droits, l'information et la démocratie, de l'Association pour le commerce, l'industrie et l'artisanat et de l'Association pour la promotion de l'emploi.

Allied Workers Union ; Confédération des Travailleurs des Secteurs Public et Privé ; Ditswanelo - The Botswana Centre for Human Rights ; Domestic Support ; Domestic Workers Association of Zimbabwe ; Domestic Workers Employers' Alliance ; Izwi Domestic Workers Alliance ; Makhox Women's League ; Migrant Workers Association of Lesotho ; Migrant Workers Network of Botswana ; Movement for Advocacy Group South Africa ; Namibia Domestic and Allied Workers Union ; REPOA ; Southern Africa Litigation Centre ; South African Domestic Services and Allied Workers Union ; Seychelles Labour Union ; Southern Centre for Inequality Studies (University of the Witwatersrand) ; Swaziland Domestic Workers Union ; Women in Informal Employment, Globalising and Organising ; Wotesawa ; Zimbabwe Domestic and Allied Workers Union.

Les photographies de ce rapport ont été créées par Delovie Kwagala dans le cadre du processus de recherche pour ce rapport. Nous remercions les femmes suivantes, toutes originaires de pays de la région de la SADC et travaillant comme employées de maison à Johannesburg, en Afrique du Sud, d'avoir accepté de partager des images de leur vie et de leur histoire : Miriam Mutsikira, Esther Gubho, Sithengisiwe Ndlovu, Thulisile Madololo, Zodwa Moyo, Laura Dube, Tsepiso Mphofe, Marry Makhlimele, Siyamthanda Dube, Smangele Ndlovu, Mable Mhlanga.

1. Résumé

Dans ce rapport, nous compilons l'état actuel de la politique et de la pratique concernant les travailleurs domestiques migrants dans la région de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC).²

Nous adoptons une vision holistique, en examinant le nombre estimé et les données démographiques des travailleurs domestiques migrants, l'environnement politique en termes de droit du travail et de politique migratoire, le niveau de mise en œuvre et d'application, ainsi que les conditions de travail et de vie dans la pratique. Ce rapport a été commandé par l'OIT dans le cadre du projet de gestion des migrations en Afrique australe (SAMB) et cible les seize pays suivants : Angola, Botswana, Comores, République démocratique du Congo (RDC), Eswatini, Lesotho, Madagascar, Malawi, Maurice, Mozambique, Namibie, Seychelles, Afrique du Sud, Tanzanie, Zambie et Zimbabwe.³

Encadré 1 : Projet SAMB

Le projet de gestion des migrations en Afrique australe (SAMB) est un modèle de collaboration entre quatre agences des Nations unies ayant un mandat humanitaire ou de développement : 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 SAMB est financé par l'Union européenne.

Son objectif global est d'améliorer la gestion des migrations dans la région de l'Afrique australe et de l'océan Indien. Il couvre des travaux dans 16 pays cibles : Angola, Botswana, Comores, République démocratique du Congo (RDC), Eswatini, Lesotho, Madagascar, Malawi, Maurice, Mozambique, Namibie, Seychelles, Afrique du Sud, Tanzanie, Zambie et Zimbabwe.

Trois communautés économiques régionales (CER) sont des acteurs clés de la mise en œuvre du SAMB : i) le Marché commun de l'Afrique orientale et australe (COMESA), ii) la Commission de l'océan Indien (COI), et iii) la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC).

L'une des principales priorités du projet SAMB est de soutenir la formulation et la réalisation des cadres de migration de main-d'œuvre et de migration mixte des CER.

Les groupes cibles de SAMB sont les suivants : les travailleurs migrants, les personnes relevant de la compétence du HCR (y compris les réfugiés, les demandeurs d'asile, les apatrides, les personnes menacées d'apatridie et les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays), les victimes de la traite des êtres humains et les migrants clandestins.

2 Les politiques et les pratiques relatives au travail domestique migrant sont une cible mouvante. Par exemple, l'Afrique du Sud a lancé sa politique nationale de migration de main-d'œuvre le 28 février 2022, date à laquelle les recherches pour ce rapport étaient déjà terminées, ce qui signifie qu'une révision de la politique n'a pas pu être incluse.

3 Ces pays sont tous membres de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC).

Le travail domestique en tant qu'activité rémunérée est globalement l'une des professions qui attirent les travailleurs migrants internationaux, en particulier les femmes. Néanmoins, dans la région de la SADC, il est principalement exercé par des ressortissants de chaque pays. Il existe une migration transfrontalière pour le travail domestique, ainsi qu'une migration interne de zone rurale à zone urbaine, en raison de la présence de pays à revenus faibles, moyens et élevés dans la région. L'Afrique du Sud, le Botswana et la Namibie sont les principaux pays de destination. Les Zimbabweens sont la nationalité la plus nombreuse à migrer vers le travail domestique dans la région, tandis que d'autres viennent d'Angola, d'Eswatini, du Lesotho, du Malawi et du Mozambique. En outre, les Seychelles accueillent des travailleurs domestiques migrants originaires d'Asie, et l'on peut s'attendre à ce qu'il en soit de même à Maurice dans les années à venir. Les travailleurs de Madagascar et de Tanzanie sont recrutés au Moyen-Orient pour y trouver du travail, malgré les efforts déployés par leurs pays pour freiner ces migrations en raison des niveaux élevés d'exploitation. D'autres pays de la région, tels que le Malawi, la Zambie et le Zimbabwe, connaissent également des poches de recrutement informel de travailleurs vers le Moyen-Orient.

Le rapport présente les caractéristiques suivantes du travail domestique migrant dans la région de la SADC :

- **Circulation intrarégionale** : La migration vers le travail domestique se fait généralement à l'intérieur de la région et vers les pays voisins, plutôt que d'une manière intercontinentale ou interrégionale. Cela signifie que les travailleurs domestiques migrants sont souvent semblables aux locaux et aux employeurs (plutôt que distincts, comme dans les pays à revenu élevé) en termes de race, de culture, de religion et de langue. Les exceptions sont l'île Maurice et les Seychelles, où respectivement 75% et 71% des travailleurs domestiques internationaux sont des migrants. Les stocks de subvention proviennent d'Asie.



- **Répartition inégale du travail domestique migrant dans la région :** La plupart des pays de la région n'accueillent pas un grand nombre de migrants et n'ont pas non plus un grand nombre de travailleurs domestiques (rémunérés). La part du travail domestique dans l'emploi total et dans l'emploi féminin est faible, même si l'on tient compte des difficultés à estimer avec précision le nombre de travailleurs domestiques et de travailleurs domestiques migrants. Les exceptions sont l'Afrique du Sud, qui accueille environ 80 % des travailleurs domestiques migrants de la région, ainsi que le Botswana et la Namibie.
- **Inclusion du travail domestique dans les réglementations du travail :** Tous les pays de la région incluent le travail domestique dans la législation générale du travail et le droit de se syndiquer, et neuf pays disposent d'une réglementation du travail spécifique à un secteur. Toutefois, dans de nombreux pays, la réglementation du travail pour le travail domestique reste problématique en raison de lacunes dans la réglementation ou d'exclusions légales spécifiques, et les niveaux d'application sont faibles dans toute la région. La plupart des pays disposent de syndicats ou d'autres formes de soutien aux droits des travailleurs domestiques, mais ceux-ci n'intègrent qu'un très faible pourcentage de travailleurs, en raison de l'isolement et de la vulnérabilité des travailleurs, ainsi que du manque de ressources des organisations.
- **Des niveaux élevés de migration irrégulière des travailleurs domestiques :** La migration irrégulière vers le travail domestique est courante à l'échelle mondiale, mais elle présente des caractéristiques spécifiques dans la région de la CDAA. Comme les principaux pays de destination ont également un taux de chômage élevé et une population importante de travailleurs peu qualifiés, la plupart d'entre eux ne délivrent pas de permis de travail aux travailleurs domestiques, à l'exception des Seychelles et, très récemment, de l'île Maurice. En Afrique du Sud, de nombreux travailleurs migrants peuvent prétendre à l'asile, qui leur donne l'autorisation de travailler, et certains ont été régularisés grâce aux procédures de permis spéciaux du Lesotho et du Zimbabwe. Au Botswana et en Namibie, il est très difficile, voire impossible, pour un travailleur domestique migrant d'obtenir un permis de travail.
- **Economies informelles :** dans de nombreux pays à faible revenu, les régimes généraux de droits du travail sont soit mal définis, soit peu appliqués. Les niveaux élevés de travail informel signifient que la défense des droits du travail des travailleurs domestiques et des travailleurs domestiques migrants s'inscrit dans un contexte plus large d'informalité plutôt que dans des secteurs exceptionnellement non réglementés.

Les conclusions du rapport sur le nombre estimé et les caractéristiques démographiques des travailleurs domestiques migrants sont que la région de la SADC est une région relativement marginale en termes de part des flux mondiaux de travailleurs domestiques migrants, selon les estimations de l'OIT, mais qu'il s'agit d'un système de migration majeur dans le contexte de l'Afrique subsaharienne. Nous estimons qu'entre 185 000 et 243 000 travailleurs domestiques migrants sont employés dans la région de la SADC, dont 200 000 résident en Afrique du Sud. Cela représente près de la moitié de la population totale de travailleurs domestiques migrants en Afrique subsaharienne (580 000), dont au moins 160 000 résident en Afrique du Sud, mais seulement 2 % de la population mondiale estimée de travailleurs domestiques migrants (11 500 000) (OIT 2015b).

Le processus utilisé pour parvenir à ces estimations est décrit dans le rapport. La quantité et la qualité des données disponibles sur la migration et le travail domestique se sont nettement améliorées dans la région au cours des dix dernières années grâce à l'augmentation des sources de données officielles nationales qui comprennent des informations sur le travail et la migration. Toutefois, l'interprétation de ces données en tant qu'estimation fiable du nombre réel de travailleurs domestiques migrants et de leur proportion dans chaque pays continue de poser des problèmes systémiques. Ces difficultés résultent de la combinaison des facteurs suivants

Les contraintes liées à la nature des sources de données primaires disponibles, y compris les données d'enquêtes sur les ménages et certaines formes de données officielles telles que les recensements et les données administratives, sont à l'origine de la nature essentiellement informelle du travail domestique et des schémas migratoires dans la région. Les contraintes liées aux données comprennent les catégories de travailleurs domestiques migrants qui restent invisibles dans les données parce qu'ils ne sont pas enregistrés en tant que migrants, travailleurs domestiques ou travailleurs de toute sorte. La taille de l'échantillon est également limitée lorsqu'il s'agit d'identifier et d'estimer un petit sous-groupe d'une population, en particulier les sous-groupes qui nécessitent le croisement de plusieurs indicateurs d'identité tels que la nationalité, le secteur d'emploi et le sexe.

En ce qui concerne l'environnement de la politique migratoire, la politique migratoire dans la région n'est pas coordonnée entre les États membres, et parfois même pas au sein des États membres. Et ce, malgré les accords de haut niveau de la SADC sur la libre circulation et la migration de la main-d'œuvre. Seuls cinq pays disposent de politiques de migration de main-d'œuvre, dont un seul des principaux pays de destination du travail domestique, la Namibie. Plusieurs pays sont toutefois en train d'élaborer des politiques de migration de main-d'œuvre, notamment le Botswana et l'Afrique du Sud, deux autres pays de destination clés pour le travail domestique. Comme les pays de destination ont une demande interne d'emplois peu qualifiés, dans la plupart des cas, les travailleurs domestiques migrants ne reçoivent pas de permis de travail et la plupart d'entre eux vivent et travaillent sans documents de migration ou d'emploi. L'exception est l'Afrique du Sud, où de nombreux travailleurs domestiques migrants ont été régularisés grâce au Zimbabwe Exemption Permit (ZEP) et au Lesotho Exemption Permit (LEP), et où d'autres ont pu obtenir des permis d'asile. Toutefois, le statut offert par ces catégories est précaire et de nombreux travailleurs restent sans papiers. Le nombre de travailleurs domestiques migrants sans papiers en Afrique du Sud risque d'augmenter à la fin de l'année 2022, étant donné que le ZEP n'a pas été renouvelé au 1er janvier 2022 et que le délai de grâce pour obtenir d'autres documents s'achève à la fin de l'année.

L'environnement politique des protections du travail est plus cohérent, bien que très variable d'un pays à l'autre. Tous les pays de la région prévoient des droits et une protection pour les travailleurs domestiques dans leurs dispositions relatives au travail. Les travailleurs domestiques sont inclus dans toutes les lois générales sur le travail et près de deux tiers des pays membres disposent d'une législation spécifique au travail domestique. Toutefois, certaines de ces dispositions restent discriminatoires à l'égard des travailleurs domestiques migrants, d'autres ne sont pas conformes aux normes internationales et il existe des lacunes importantes dans la couverture.

Onze pays sur seize incluent les travailleurs domestiques dans au moins un régime de protection sociale contributif, mais les travailleurs migrants sont exclus de ces régimes dans tous les pays sauf cinq. Malgré l'inclusion légale, les travailleurs domestiques sont exclus des protections sociales dans la pratique. Les données montrent que les taux d'enregistrement sont inférieurs à 30 % dans tous les pays d'éligibilité et que, dans de nombreux pays, ils sont inférieurs à 5 %, malgré l'obligation d'enregistrement.

Les conclusions du rapport sur la mise en œuvre des politiques sont que, dans la pratique, la plupart des travailleurs ne ressentent pas les droits légaux à la protection du travail et à la sécurité sociale, car les niveaux de conformité et d'application sont très faibles. Cette situation est influencée par des facteurs tels que les niveaux élevés d'informalité, les relations de travail familiales, le travail des enfants, la vulnérabilité sociale et économique des femmes rurales et migrantes, la nature cachée du travail et le manque de volonté politique pour faire respecter et mettre en œuvre les protections du travail.

Les travailleurs migrants bénéficient de droits du travail dans tous les pays de la région, mais l'absence généralisée de documents constitue un obstacle important à l'accès à la justice et à des voies de recours adéquates lorsque ces droits sont bafoués. Les agents de recrutement informels exploitent ces vulnérabilités, ce qui donne lieu à des trafics, des escroqueries et des vols, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des frontières.

L'élaboration et l'application des politiques dans l'intérêt des travailleurs domestiques migrants sont soutenues par les structures représentatives du secteur. Le rapport constate que dans presque tous les pays de la région, il existe un ou plusieurs syndicats, une association de travailleurs domestiques ou un réseau de migrants qui peuvent offrir un soutien aux droits des travailleurs domestiques migrants. Ces organisations apportent un soutien aux travailleurs individuels, ainsi qu'un plaidoyer juridique essentiel pour améliorer les normes sur le lieu de travail. Toutefois, seule une petite partie des travailleurs domestiques de la région est impliquée dans ces organisations, ce qui laisse la plupart des travailleurs isolés et sans soutien.

Ce rapport a été rédigé fin 2021, dix-huit mois après le début de la pandémie mondiale de Covid-19. La pandémie a eu un impact sur tous les aspects du contexte des travailleurs domestiques migrants, comme sur tous les aspects de la vie en général, et c'est pourquoi nous documentons et réfléchissons à ses effets sur les processus nationaux de production et d'interprétation des données, sur les taux d'emploi des travailleurs domestiques migrants, et sur les protections sociales des travailleurs domestiques migrants. La pandémie de Covid-19 a créé toute une série de problèmes pour les travailleurs domestiques migrants, allant du licenciement généralisé et du dénuement qui en résulte, à l'exacerbation des mauvaises conditions de travail, en passant par les multiples violations des droits de l'homme et le quasi-emprisonnement.

Le rapport aborde les débats sur la formalisation du secteur de l'emploi domestique et les effets qu'elle est susceptible d'avoir sur les travailleurs domestiques migrants dans la région de la SADC. Les travailleurs domestiques de la région répondent à certains des indicateurs de formalité de l'OIT (2016) dans deux domaines : les cadres juridiques et la protection sociale. En ce qui concerne l'enregistrement auprès des autorités publiques et les pratiques d'emploi formelles, ils se situent à l'extrémité informelle du continuum (OIT 2016a). Le cadre de l'OIT propose trois approches de la formalisation : étendre le champ d'application de la loi, dissuader l'informalité et permettre la conformité. Chacune de ces approches est examinée dans la mesure où elle s'applique aux migrants de la région.

Enfin, les recommandations du rapport concernent le mandat du projet de gestion des migrations en Afrique australe (SAMB) de l'OIT (OIT 2020) :

- une prise de décision renforcée et éclairée
- l'amélioration de l'environnement politique et
- une meilleure gestion des migrations de main-d'œuvre et des flux migratoires mixtes

Nos conclusions montrent que si l'on trouve des travailleurs domestiques migrants dans une certaine mesure dans tous les pays de la région, leur répartition est tellement asymétrique que la population de travailleurs domestiques migrants d'Afrique du Sud (estimation supérieure : environ 200 300) est plus de quatre fois supérieure à la population de travailleurs domestiques migrants de l'ensemble des 15 autres pays (estimation supérieure : environ 42 300). Une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs domestiques migrants en Afrique du Sud aurait donc de loin le plus grand impact sur les travailleurs domestiques migrants de la région en termes de nombre absolu de vies améliorées.

Nos recommandations concernent tous les pays de la région dans une certaine mesure, mais elles mettent davantage l'accent sur les principaux pays de destination et d'origine des travailleurs domestiques migrants.

Une recommandation primordiale est l'importance de poursuivre le plaidoyer aux niveaux mondial, continental, de la SADC et national concernant la reconnaissance du travail domestique comme une contribution cruciale à la société et à l'économie. L'amélioration de la base factuelle soutiendra ce plaidoyer, qui pourra alors accroître la pression en faveur de l'amélioration des politiques de migration et de protection du travail et de l'application des droits. Le dernier ingrédient essentiel pour améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs domestiques (migrants) dans la pratique est la mise en place de structures d'auto-organisation solides au sein desquelles les travailleurs domestiques (migrants) peuvent plaider pour l'amélioration de leurs conditions en fonction de leurs propres priorités et besoins.

Les recommandations sur les données probantes pour la prise de décision sont les suivantes :

- Représenter les estimations du nombre de travailleurs domestiques migrants sous forme de fourchettes ou de points avec des marges d'erreur transparentes, accompagnées d'une communication soignée sur la manière d'interpréter le niveau d'incertitude des données.
- Améliorer la qualité des données relatives au travail informel en renforçant les enquêtes existantes sur les forces de travail et les systèmes de collecte de données d'enquêtes similaires.
- Accroître l'utilisation du module d'enquête sur les migrations de main-d'œuvre de la SADC, qui a été conçu mais n'est pas encore suffisamment mis en œuvre dans les pays de la région.
- Organiser une discussion de travail avec tous les bureaux nationaux de statistiques de la région qui finalisent les plans de collecte de données de recensement pour 2022 et 2023 afin de discuter de l'alignement de la mesure du travail domestique migrant.
- Approfondir un programme de formation pour les fonctionnaires des services nationaux de statistique responsables des statistiques démographiques (qui comprennent traditionnellement les migrations) et des statistiques du travail sur les spécificités de la mesure et de l'interprétation du travail domestique et du travail domestique des migrants.
- Poursuivre le programme d'élaboration de méthodologies modèles pour les enquêtes nationales sur le travail domestique lancées en Tanzanie et en Zambie en 2012-2013. L'objectif n'est pas de remplacer la responsabilité de l'Office national des statistiques dans la réalisation de ces enquêtes pour fournir des données régulières sur ce groupe de travailleurs, mais plutôt de concevoir et de tester les meilleures pratiques dans ce domaine complexe qui prend en compte la dynamique migratoire.
- Organiser une conférence ou un séminaire régional sur le travail domestique (des migrants) réunissant des acteurs non gouvernementaux, notamment des syndicats, des universitaires et des ONG, qui mènent des recherches approfondies sur le travail domestique et le travail domestique des migrants, afin de soutenir la coordination des possibilités de recherche pour informer sur les conditions et les préoccupations en matière de droits du travail spécifiques aux migrants, ainsi que pour partager des suggestions sur les méthodes permettant d'inclure les migrants aux côtés des locaux dans les recherches qualitatives sur le travail domestique.

Les recommandations en matière de politique migratoire sont les suivantes :

- Soutenir l'Afrique du Sud, en tant que principal pays de destination des travailleurs migrants (y compris les travailleurs domestiques migrants), pour s'assurer que son projet de politique nationale de migration de la main-d'œuvre (NLMP) récemment publié - à partir de février 2022 - est aligné sur les protocoles de la SADC et ses engagements en termes d'accord de libre-échange africain et qu'il prend en compte les intérêts régionaux à long terme ainsi que les intérêts nationaux à court terme.
- plaider auprès des pays de la SADC pour qu'ils ratifient les protocoles sur la libre circulation des personnes (2005) et sur l'emploi et le travail (2014), ou leurs successeurs, la SADC cherchant à mettre à jour ce dernier en 2022.
- Travailler à l'adoption d'une politique régionale harmonisée sur la migration de la main-d'œuvre basée sur la mise en œuvre du cadre politique de la SADC sur la migration de la main-d'œuvre (2014) et du plan d'action sur la migration de la main-d'œuvre (2020-2025).
- Promouvoir une politique de développement économique harmonisée, ainsi qu'une politique de migration de la main-d'œuvre, afin de contribuer à l'intégration et à la collaboration au sein de la région et du continent en vue d'un développement durable et de la justice sociale, et de prévenir la xénophobie et la violence xénophobe.
- Améliorer les informations mises à la disposition des travailleurs domestiques migrants potentiels avant leur départ, et leur apporter un soutien s'ils se retrouvent dans une situation d'abus.
- Répondre à l'attraction croissante des travailleurs migrants de la région vers le Moyen-Orient.

Les recommandations relatives à la protection des travailleurs sont les suivantes

- Ratification de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 - connue sous le nom de C189 - par tous les pays de la région qui ne l'ont pas encore fait.
- Veiller à ce que la législation du travail à Madagascar, à Maurice, en Namibie et en Afrique du Sud soit alignée sur la norme C189.
- Élaborer des normes régionales sur la réglementation du travail domestique par l'Union africaine et la SADC. Comme tous les pays de la région disposent d'une certaine protection du travail pour les travailleurs domestiques, un accord régional ou continental fixant des normes réglementaires minimales serait très utile.
- Veiller à ce que tous les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, aient les mêmes droits que les autres travailleurs, conformément aux normes de la convention C189.
- Consulter les organisations de travailleurs domestiques et d'employeurs de travailleurs domestiques et les faire participer à l'adoption et à la modification de la législation pertinente, ainsi qu'aux structures et procédures les plus efficaces pour l'application du droit du travail.
- Faire respecter la législation du travail sur les lieux de travail domestiques et mettre en place des mesures proactives pour tenir les employeurs responsables du respect de la législation. Le gouvernement doit également préciser les conditions dans lesquelles les inspecteurs du travail ont le droit de pénétrer dans le foyer où un travailleur domestique est employé.
- Faciliter et imposer l'enregistrement des travailleurs domestiques pour la protection sociale par les organismes nationaux compétents, et abroger les exclusions dans les lois sur la protection sociale.

Eswatini, Malawi et Zimbabwe. Les travailleurs domestiques migrants devraient être inclus dans les régimes de protection sociale contributifs.

- Adapter les politiques nationales pour inclure les travailleurs migrants sans papiers dans le droit du travail et les procédures d'application, et séparer l'application du droit du travail de l'application du droit de l'immigration afin que la menace d'expulsion n'empêche pas les travailleurs de signaler les violations.
- Soutenir la collaboration entre les organisations d'aide aux travailleurs migrants afin d'encourager les partenariats entre les syndicats, les associations de membres, les réseaux de base et d'autres acteurs de la société civile.

Les recommandations pour la recherche future sont les suivantes :

- Soutenir de vastes études nationales sur le nombre, la nationalité, les conditions de travail et la couverture de la protection sociale des travailleurs domestiques, y compris la quantification de la contribution économique des travailleurs domestiques (migrants) à l'économie des pays de destination et d'origine.
- Mener des recherches sur la manière dont l'accord continental africain de libre-échange s'aligne sur les cadres politiques existants en matière de migration sur le continent et ses régions et peut être utilisé pour motiver des améliorations dans la circulation des personnes, la portabilité de la documentation sur les compétences et la portabilité des mécanismes de protection sociale et de bien-être à travers les frontières.
- Envisager des recherches sur le travail des enfants dans le secteur du travail domestique et sur les expériences des enfants migrants.



2. Introduction

Les estimations de l'OIT suggèrent qu'il y a au moins 67 millions de travailleurs domestiques dans le monde (OIT 2022a),⁴ un nombre qui augmente régulièrement tant dans les pays développés que dans les pays en développement.⁵ La grande majorité des travailleurs domestiques sont des femmes - environ 80% au niveau mondial - bien qu'un nombre substantiel d'hommes travaillent dans ce secteur. Les soins rémunérés à domicile et le travail domestique sont une composante essentielle de l'économie moderne, sous l'influence de plusieurs modèles en interaction, notamment :

- une augmentation de l'emploi des femmes et la transformation subséquente des familles à un seul salaire en familles à deux salaires ;
- le vieillissement rapide de la population, l'augmentation de l'espérance de vie et la baisse des taux de fécondité ;
- des politiques fiscales et des budgets sociaux serrés, des services de soins publics affaiblis et la délégation par le gouvernement des services de soins aux familles (OIT et Tayah 2016).

Encadré 2 : Définition du travailleur domestique

La convention (n° 189) sur les travailleurs domestiques, 2011, définit le travail domestique comme "un travail effectué dans ou pour un ou plusieurs ménages". Ce travail peut comprendre des tâches telles que le nettoyage de la maison, la cuisine, le lavage et le repassage des vêtements, les soins aux enfants, aux personnes âgées ou aux membres malades de la famille, le jardinage, le gardiennage de la maison, la conduite automobile pour la famille, voire les soins aux animaux domestiques.

La nature et l'impact économique et social du travail domestique sont fortement liés au genre, dans la mesure où la plupart des travailleurs sont des femmes, mais aussi parce que les employeurs féminins ont la possibilité d'intégrer la main-d'œuvre. Dans le contexte africain, l'augmentation récente de la demande de travail domestique est due à une plus grande intégration des femmes sur le marché du travail et à l'émergence d'une classe moyenne dans les centres urbains (Segatti n.d.). Le travail domestique, qui comprend les soins aux enfants, aux personnes âgées et aux malades, est également l'un des rares secteurs où le travail manuel à forte intensité de main-d'œuvre (qui est qualifié mais ne nécessite pas de formation technique poussée) est susceptible de résister à la mécanisation dans le cadre de la quatrième révolution industrielle. Les migrants employés dans le secteur du travail domestique sont des travailleurs essentiels dans la réponse au COVID-19, car ils jouent un rôle vital dans la prise en charge des enfants, des malades et des personnes dépendantes, ainsi que dans l'entretien des maisons, ce qui contribue à prévenir la propagation du virus. Malgré leur énorme contribution au fonctionnement des ménages et de l'économie en général, ils ont été l'un des groupes les plus touchés par la crise (OIT 2022c).

⁴ Cette estimation ne tient pas compte des enfants domestiques.

⁵ En 2015, l'OIT a mis au point une méthodologie complète pour produire des estimations mondiales et régionales des travailleurs migrants internationaux et a publié la première édition *des estimations mondiales de l'OIT sur les travailleurs migrants : Résultats et méthodologie* (OIT 2015a), comprenant des estimations mondiales et régionales des travailleurs migrants internationaux et des travailleurs domestiques migrants internationaux, avec l'année de référence 2013.



Les conceptions sexistes du travail domestique influencent la sous-évaluation de ce travail, malgré son importance pour l'économie. Parce qu'il est perçu comme "le travail des femmes et des filles", il est considéré comme non professionnel et est historiquement soit mal payé, soit non rémunéré. La discrimination fondée sur la race et la classe sociale renforce encore cette vision dépréciative du travail domestique, qui perpétue des conditions de travail inférieures aux normes. Les analyses montrent que lorsque les motifs de discrimination se recoupent encore davantage avec les caractéristiques liées à la migration - comme dans le cas d'un jeune travailleur domestique migrant sans papiers dans l'économie informelle - le risque de violence et de harcèlement dans le monde du travail est exacerbé (OIT 2019b). L'extension des protections sociales et du travail aux travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, et l'élimination des lois, des politiques et des différences de revenus qui entretiennent les mauvaises conditions de travail des femmes dans ce secteur pourraient contribuer de manière significative à la réduction des inégalités entre les sexes, de la pauvreté et de l'exclusion sociale.

La mise en œuvre de politiques institutionnelles et de réglementations protectrices du travail est toutefois également difficile en raison de structures sociales profondément sexuées et de l'héritage des hiérarchies raciales et de classe. Les processus de socialisation peuvent survivre aux réformes juridiques. La présence de mécanismes d'application adéquats, d'organisations de défense et d'un travail de perception publique est donc également essentielle pour que ces politiques et réglementations se reflètent dans les pratiques des employeurs et les expériences des travailleurs.

Ce rapport fournit la première étude approfondie du travail domestique migrant dans les seize pays de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) : Angola, Botswana, Comores, République démocratique du Congo (RDC), Eswatini, Lesotho, Madagascar, Malawi, Maurice, Mozambique, Namibie, Seychelles, Afrique du Sud, Tanzanie, Zambie et Zimbabwe. Ce rapport a été commandé par l'OIT dans le cadre du projet de gestion des migrations en Afrique australe (SAMM).

La région de la SADC est une région relativement marginale en termes de part des flux mondiaux de travailleurs domestiques migrants, selon les estimations de l'OIT (OIT 2015b), décrites plus loin. Nous estimons qu'entre 185 000 et 243 000 travailleurs domestiques migrants sont employés dans la région de la SADC, dont au moins 160 000 résident en Afrique du Sud. La région accueille donc près de la moitié de la population totale estimée de travailleurs domestiques migrants en Afrique subsaharienne (580 000), mais ne représente que 2 % de la population mondiale estimée de travailleurs domestiques migrants (11 500 000) (OIT 2015b).

Le rapport est divisé en trois sections principales portant respectivement sur la discussion :

- la démographie, les schémas migratoires et le nombre estimé de travailleurs domestiques migrants dans chaque pays, ainsi qu'une discussion sur les défis posés par la mesure et l'estimation dans l'environnement des données régionales,
- l'environnement de la politique migratoire,
- l'environnement en termes de droits du travail, de niveaux de mise en œuvre et d'application, et de conditions de travail et de vie des travailleurs domestiques migrants dans la pratique.

La section discussion du rapport apporte deux contributions importantes :

- **Comprendre les différentes formes et implications de l'informalité** : Les formes informelles de travail et de migration ne sont pas visibles pour l'État, mais elles sont souvent très structurées et prévisibles pour les personnes qui y participent. En comprenant les différentes formes d'emploi informel dans les différents pays, nous améliorons notre compréhension des types de travail et de relations d'emploi qui sont susceptibles d'être sous-estimés et des formes de migration et de politiques de l'emploi qui sont susceptibles d'être applicables.
- **Mettre l'accent sur la prise de décision fondée sur des preuves** : dans les régions et les pays caractérisés par des niveaux élevés d'informalité, il est nécessaire d'examiner quelles formes et sources de preuves sont nécessaires pour identifier les lacunes en matière de protection et y remédier, en tenant compte des limites de la capacité de production de données officielles, du développement et de l'application de la législation, et de la capacité de plaider dans chaque pays.

Enfin, le rapport propose des recommandations pour chacun des domaines d'intérêt : données, politique migratoire et politique/protection de l'emploi.

La diversité des expériences dans les seize pays de la région SADC apporte un éclairage utile aux discussions mondiales sur les politiques relatives aux travailleurs domestiques migrants et les méthodes de mesure, et, surtout, des contributions et des recommandations aux efforts régionaux et nationaux visant à améliorer les politiques et les pratiques en matière de protection des travailleurs domestiques migrants et locaux.

Plusieurs dimensions importantes liées au travail domestique et à la migration ne sont pas abordées dans ce rapport, mais nous recommandons de les étudier plus en détail. Il s'agit notamment de

- Le travail des enfants dans le secteur domestique (OIT 2022a)
- Le niveau du potentiel de création d'emplois dans le secteur du travail domestique
- La formalisation de la reconnaissance des compétences dans le secteur ainsi que la formulation de normes de compétences modèles régionales (RMCS) qui reconnaissent les compétences des femmes et des hommes dans ce secteur et les rendent transférables d'un pays à l'autre (OIT et Tayah 2016).

2.1. Contexte mondial et africain

Dans ce rapport, nous nous appuyons sur les débats mondiaux sur le travail domestique migrant tout en nous attachant à les rendre pertinents au niveau régional. Plusieurs accords politiques mondiaux et régionaux majeurs concernent les travailleurs domestiques, les travailleurs migrants ou les deux. Au niveau mondial, il s'agit notamment de la Convention internationale des Nations unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 1990 ; de la Convention de l'OIT sur les migrations pour l'emploi (révisée), 1949 (n° 97) ; de la Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (n° 143), de la Convention sur les agences d'emploi privées, 1997 (n° 181) ; et surtout, de la Convention de l'OIT sur le travail décent pour les travailleurs domestiques, 2011 (n° 189). Le Programme de développement durable 2030 (SDGs) adopté par les Nations unies, comprend deux objectifs auxquels le projet SAMM contribue :

- Cible 8.8 de l'ODD : "Protéger les droits des travailleurs et promouvoir des environnements de travail sûrs et sécurisés pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, en particulier les femmes migrantes, et ceux qui occupent des emplois précaires" ;
- Cible 10.7 de l'ODD "Faciliter des migrations et une mobilité ordonnées, sûres, régulières et responsables des personnes, notamment par la mise en œuvre de politiques migratoires planifiées et bien gérées".

En outre, 11 des 17 objectifs des ODD contiennent des cibles et des indicateurs pertinents pour la migration, et l'objectif de développement durable 17.18 souligne la nécessité de disposer de "données fiables et actualisées, ventilées par revenu, sexe, âge, race, appartenance ethnique, statut migratoire, handicap, situation géographique et autres caractéristiques pertinentes dans les contextes nationaux" (OIT 2018a). Les conventions internationales sur le travail des enfants et ses pires formes (y compris la traite) fournissent également des cadres politiques qui sont pertinents pour certains aspects de l'expérience des travailleurs domestiques migrants dans de nombreux pays.

À un niveau plus programmatique, les processus mondiaux pertinents comprennent le Pacte mondial pour les migrations (OIM 2022), qui met l'accent sur la migration régulière, les voies d'accès régulières, le travail décent et la mobilité de la main-d'œuvre ; et la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, qui souligne l'approche centrée sur l'homme de l'OIT pour l'avenir du travail et place les droits des travailleurs et les besoins, les aspirations et les droits de tous au cœur des politiques économiques, sociales et environnementales, y compris le leadership en matière de travail décent dans la migration de main-d'œuvre (OIT 2019c). Enfin, l'OIT a adopté une stratégie interne en 2011 pour faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques, suite à l'adoption de la C189.

Au niveau continental, le Cadre politique de migration pour l'Afrique et le Plan d'action (2018-2030) de l'Union africaine mettent l'accent sur la migration de main-d'œuvre, les données migratoires et la migration et le développement (UA 2018). Le Programme conjoint UA/OIT/OIM/CEA pour les migrations de main-d'œuvre en Afrique (JLMP), adopté par la Conférence des chefs d'État et de gouvernement de l'Union africaine en 2015, fournit un cadre pratique pour atteindre ces objectifs (UA 2022). La Déclaration d'Abidjan de l'OIT de 2019 "Faire progresser la justice sociale : Façonner l'avenir du travail en Afrique" est la version continentale de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail et cite la promotion d'une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre parmi les priorités pour l'élaboration d'un agenda africain du travail décent (OIT 2019d).

Au niveau régional, il existe plusieurs protocoles et politiques pertinents en matière de migration, que nous examinerons en détail dans la section sur les droits des migrants ci-dessous. Il s'agit notamment du protocole de la SADC sur la facilitation de la circulation des personnes (2005), du cadre politique de la SADC en matière de migration de main-d'œuvre (2014), du cadre politique de la SADC en matière d'emploi et de travail (2020-2030) et du plan d'action de la SADC en matière de migration de main-d'œuvre (2020-2025). Le protocole de la SADC sur la facilitation de la circulation des personnes (2005) n'est pas encore entré en vigueur en raison du nombre insuffisant de pays l'ayant ratifié. Il n'existe aucun protocole régional concernant le travail domestique.

La convention de l'OIT sur le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques (n° 189, connue sous le nom de convention n° 189), adoptée en 2011, est particulièrement pertinente pour la présente étude. L'année 2021 a marqué le dixième anniversaire de la convention n° 189. Selon un rapport de l'OIT publié en 2021 pour passer en revue une décennie de progrès depuis la C189, la dernière décennie a vu des efforts significatifs pour traduire la convention en améliorations réelles des conditions de travail et de vie des travailleurs domestiques en augmentant le nombre de pays qui ont adopté la convention et des lois nationales qui reflètent les principes et les normes de la convention, en améliorant la mesure du nombre de travailleurs domestiques et des conditions de travail, et en permettant l'auto-organisation des travailleurs domestiques et les efforts de plaidoyer dans les pays, les régions et à l'échelle mondiale (OIT 2021). Cependant, les progrès dans de nombreux domaines ont été lents, ce qui reflète la perception omniprésente que le travail domestique n'est pas un vrai travail, et les défis auxquels les gouvernements sont confrontés pour mettre en œuvre et assurer le respect des lois dans ce secteur. Les formes intersectionnelles de vulnérabilité vécues par les travailleurs domestiques, notamment la vulnérabilité fondée sur le sexe, la race, l'origine nationale, le niveau d'éducation, la classe sociale, la citoyenneté, le statut migratoire et l'informalité, ont un impact sur les efforts de promotion et d'application des politiques. Par rapport à de nombreuses autres luttes pour l'amélioration des droits et des conditions de travail, dix ans représentent une courte période et les droits des travailleurs domestiques dans le monde n'en sont qu'à leur première phase de codification et de normalisation.

Les travailleurs domestiques migrants sont reconnus comme un sous-groupe particulièrement vulnérable parmi les travailleurs domestiques, qui cumule les défis intersectionnels décrits auxquels sont confrontés les travailleurs domestiques avec l'insécurité des travailleurs migrants peu qualifiés, principalement des femmes travaillant dans le cadre d'emplois informels. Le plaidoyer mondial en faveur de ce sous-groupe est encore plus balbutiant que pour le travail domestique dans son ensemble. L'OIT a lancé un programme d'action mondial sur les travailleurs domestiques migrants en 2013 et a produit un rapport estimant le nombre de travailleurs domestiques migrants dans le monde en 2015 (OIT 2015b). La plupart des efforts visant à documenter et à améliorer les conditions des travailleurs domestiques migrants se sont concentrés sur les pays à hauts revenus du Moyen-Orient, d'Europe, d'Amérique du Nord et de certaines régions d'Asie, où se trouvent près de 80 % des travailleurs domestiques migrants dans le monde (OIT 2015b). Les migrations intra-africaines vers le travail domestique ont relativement peu retenu l'attention, en particulier la région de l'Afrique australe, qui n'est pas aussi étroitement liée aux flux migratoires intercontinentaux que l'Afrique de l'Ouest, l'Afrique du Nord et l'Afrique de l'Est. Le présent rapport fait donc partie d'un corpus relativement nouveau de travaux sur le travail domestique migrant dans la région de la SADC.

Cette nouveauté implique que, plutôt que de rendre compte d'indicateurs établis en utilisant des méthodologies établies, nous devons envisager des moyens pratiques et régionaux appropriés pour estimer les populations et les flux, évaluer la qualité des politiques et les réalités des conditions de vie et de travail. Nous nous attaquons directement aux défis de la mesure, de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques dans des contextes d'informalité de la main-d'œuvre et de capacité très variable de l'État. Les méthodologies, les conventions d'établissement de rapports et les modèles politiques développés pour les contextes à hauts revenus dans lesquels le travail domestique migrant est globalement répandu ne sont pas facilement transférables à d'autres contextes régionaux, en particulier aux pays à faibles revenus.

Le rapport de l'OIT sur les estimations mondiales sur les travailleurs migrants (2015) estime qu'il y a 11,5 millions de travailleurs domestiques migrants dans le monde à l'époque, soit 17,2% des 67,1 millions de travailleurs domestiques estimés dans le monde. La proportion estimée de travailleurs domestiques migrants travaillant dans la région subsaharienne est très faible (5,0 %), ce qui s'explique en grande partie par la faible proportion de travailleurs migrants en général dans la région (5,3 % de la population mondiale de travailleurs migrants) (OIT 2015b). Exprimée en termes de main-d'œuvre domestique de la région subsaharienne, on estime que seuls 6,9% des travailleurs domestiques sont des migrants transfrontaliers, les autres étant des ressortissants du pays concerné. En chiffres absolus, l'estimation 2015 de l'OIT, basée sur les données de 2013, faisait état de 580 000 travailleurs domestiques migrants dans l'ensemble de la région subsaharienne (OIT 2015b). Il convient de noter que ces estimations reposent nécessairement sur des données incomplètes de 2013 et qu'elles ne tiennent compte que des travailleurs domestiques migrants qui travaillent dans les pays de la région subsaharienne, sans inclure les migrants des pays subsahariens qui ont émigré dans d'autres régions pour y travailler en tant que travailleurs domestiques. L'estimation actualisée de l'OIT pour 2021 concernant le nombre total de travailleurs domestiques dans le monde est de 75,6 millions, mais les estimations relatives aux travailleurs domestiques migrants n'ont pas été mises à jour de la même manière.

Les estimations subsahariennes des travailleurs domestiques, et en particulier des travailleurs domestiques migrants, sont produites en l'absence de bonnes données empiriques provenant de nombreux pays du continent (OIT 2015b), de sorte que des explorations plus détaillées des dynamiques sous-régionales, comme dans la région de la SADC, peuvent apporter de nouvelles perspectives susceptibles de modifier les futures estimations continentales.

Les travailleurs migrants sont répartis de manière inégale entre les sous-régions et les pays de l'Afrique subsaharienne, certains pays étant principalement des pays d'origine des migrants, quelques centres sous-régionaux attirant la plupart des travailleurs migrants du sous-continent, et de nombreux pays n'ayant ni entrées ni sorties importantes de migrants dans le secteur du travail domestique. L'une des plaques tournantes de la migration continentale est centrée sur l'Afrique du Sud, mais comme nous le montrerons, tous les pays d'Afrique australe et certainement pas tous les États membres de la SADC ne sont pas orientés de la même manière vers cette plaque tournante, plusieurs autres systèmes de migration étant présents dans la région.

2.2. Contexte régional de la Communauté de développement de l'Afrique australe

Nous cherchons à comprendre le travail domestique des migrants en fonction de facteurs contextuels régionaux et nationaux spécifiques. Les modèles et les expériences du travail domestique dépendent non seulement de l'environnement réglementaire d'un pays, c'est-à-dire des protections et des conditions créées par le droit des migrations et le droit du travail, mais aussi de la nature du "marché" du travail domestique. Ce "marché" de l'offre et de la demande est fonction d'une combinaison de conditions sociales et économiques dans les pays de destination et d'origine. Plusieurs dimensions sont ressorties de notre examen de la littérature et des entretiens avec les informateurs clés :

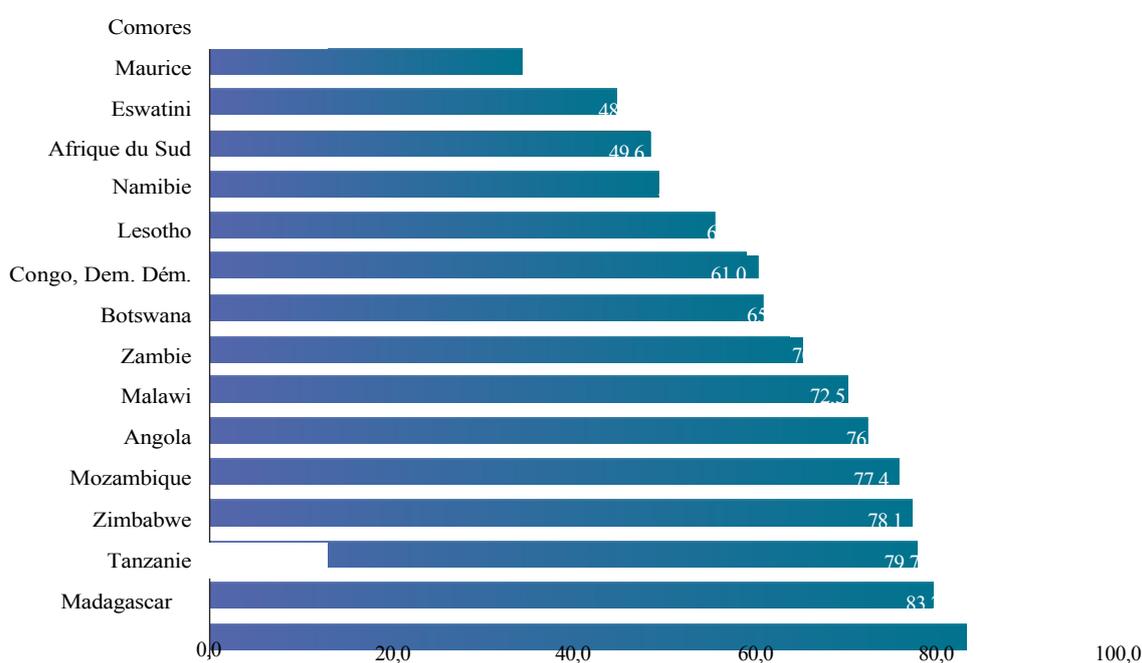
- Les niveaux d'inégalité et la taille de la classe moyenne déterminent l'importance de la demande des employeurs et les niveaux de salaire du travail domestique dans les zones urbaines, en fonction de la capacité financière des employeurs. La région comprend des économies très variées, les Seychelles et Maurice étant classés parmi les pays à revenu élevé ; l'Angola, le Botswana, la Namibie et l'Afrique du Sud parmi les pays à revenu moyen supérieur ; l'Eswatini, le Lesotho et la Zambie parmi les pays à revenu moyen inférieur ; et les Comores, la République démocratique du Congo, Madagascar, le Malawi, le Mozambique, la Tanzanie et le Zimbabwe parmi les pays à faible revenu (Nations unies 2014). Les niveaux élevés d'inégalité en Angola et en Afrique du Sud, en particulier, signifient qu'il y a d'importantes populations à faible revenu dans les deux pays, en plus des élites urbaines à revenu élevé.
- Dans certains pays de la région, il existe également un grand nombre de travailleurs domestiques enregistrés dans les zones rurales, où il y a des chevauchements avec des formes de travail agricole à domicile qui peuvent ne pas être saisies comme des activités distinctes dans les statistiques officielles. En outre, de nombreux travailleurs domestiques ne sont pas pris en compte dans les statistiques en raison de la nature informelle de leur emploi et/ou de leur statut migratoire irrégulier.
- Les niveaux de revenu et d'inégalité, ainsi que les modèles historiques, déterminent également le statut du travail domestique en tant qu'emploi "approprié" pour certaines nationalités. Dans la région de la SADC, les ressortissants du Botswana et de la Namibie, en raison de leur niveau de revenu national relativement élevé et de leur faible population, migrent très rarement pour travailler comme domestiques dans l'Afrique du Sud voisine, contrairement aux ressortissants de pays voisins à plus faible revenu tels que l'Eswatini, le Lesotho, le Mozambique et le Zimbabwe. Le statut du Zimbabwe dans la région a changé de manière spectaculaire, passant d'un centre économique majeur et d'un pays de destination des migrants dans les années 1990 à sa situation actuelle d'État fragile et de principal pays d'origine des migrants dans la région. Les pays à revenu intermédiaire de la région, y compris le Sud

En Afrique, au Botswana et en Namibie, les inégalités internes sont fortes, ce qui entraîne une concurrence entre les nationaux pour le travail domestique et provoque des tensions avec les travailleurs migrants. Certains pays à faibles revenus n'ont pas d'histoire ou de "culture" de migration vers le travail domestique, comme les Zambiens, tandis que d'autres, comme les Malawiens, ont une longue tradition, depuis l'époque coloniale, de fourniture de services de travail domestique dans de nombreux pays de la région. Des preuves anecdotiques suggèrent que les perceptions concernant l'"aptitude" de certaines nationalités au travail domestique restent des facteurs importants dans la prise de décision des employeurs et des personnes à la recherche d'un emploi.

- Bien que de nombreux modèles de migration et de travail datant de l'époque coloniale aient considérablement évolué, les héritages coloniaux continuent de façonner de nombreux aspects du travail domestique et de l'environnement migratoire dans la région. Les traditions juridiques de l'époque coloniale de la Belgique, de la Grande-Bretagne, de la France, de l'Allemagne, des Pays-Bas et du Portugal continuent de façonner la formulation des politiques et les normes juridiques. Les langues coloniales continuent de conférer un statut et un accès aux opportunités. Par exemple, certaines familles tanzaniennes préfèrent les travailleurs domestiques malawites aux travailleurs domestiques locaux parce qu'ils peuvent apprendre l'anglais à leurs enfants. Les colonies de peuplement ayant un passé d'esclavage et de servitude, comme l'Afrique du Sud, ont développé des modèles de service domestique à domicile qui restent en place à bien des égards, structurés autour de la différence de race et de classe entre l'employeur et l'employé, comme dans d'autres pays à revenu élevé du monde. Cette situation contraste avec les pays à faible revenu de la région, y compris les ménages à faible revenu d'Afrique du Sud, où les travailleurs domestiques sont essentiellement considérés comme des "membres de la famille" de l'employeur (y compris des jeunes et souvent des enfants du même village ou du même groupe ethnique). Plutôt que d'être considérées comme une forme d'emploi, ces relations sont structurées comme des opportunités pour les parents les plus pauvres ou les plus ruraux de s'urbaniser et d'améliorer leurs perspectives grâce à un échange en nature (gîte et couvert en échange d'un travail domestique).
- De nouveaux schémas migratoires se sont également développés. Les travailleurs domestiques de la SADC migrent vers le Moyen-Orient, à la fois par des voies de recrutement officielles et par des voies informelles et irrégulières. D'autres tendances anormales incluent, jusqu'à récemment, le recrutement de travailleurs domestiques philippins par les élites angolaises, ainsi que de travailleurs domestiques chinois, indiens et pakistanais dont les employeurs sont des migrants de ces pays vers la région de la CDAA. Enfin, le flux de travailleurs migrants en provenance de pays asiatiques, dont les Philippines et le Sri Lanka, vers les Seychelles comprend un petit nombre de travailleurs domestiques. En 2021, une modification de la réglementation relative aux permis de travail a permis aux migrants de Maurice, dont la plupart sont également originaires d'Asie, d'être employés comme travailleurs domestiques.

- Les normes et pratiques culturelles et religieuses relatives au travail des femmes à l'extérieur du foyer ont un impact sur les niveaux de participation des femmes au marché du travail, qui à leur tour ont un impact sur le recours au travail domestique rémunéré pour effectuer les soins et les tâches ménagères. Il s'agit toutefois d'une relation complexe : dans certains pays, la forte participation des femmes au marché du travail accroît l'emploi de travailleurs domestiques, tandis que dans d'autres contextes, les femmes restent à la maison mais emploient des travailleurs domestiques au lieu d'accomplir ces tâches elles-mêmes. Les taux d'activité des femmes varient considérablement dans la région, comme le montre la figure 1, de 34,4% aux Comores à 83,2% à Madagascar (OIT 2019a).⁶

Figure 1 : Taux d'activité des femmes (% de la population féminine âgée de 15 ans et plus), estimation modélisée du BIT pour 2019, (BIT 2019a)



Dans l'ensemble, les seize pays de la région de la SADC sont très différents en termes de taille, de niveaux de revenus, de structures économiques, de systèmes juridiques et de langues, en raison d'un certain nombre de facteurs, dont l'héritage colonial et les alliances régionales actuelles. Comme nous le verrons plus loin, cela se traduit par plusieurs systèmes de migration distincts, ainsi que par des politiques et des pratiques très inégales en matière de travail domestique.

⁶ A noter que les données des Seychelles ne sont pas incluses dans les ensembles de données de l'ILOSTAT.

3. Méthodologie

Nous fondons nos réflexions sur des informations recueillies par le biais d'une combinaison de méthodes. Il s'agit notamment d'un examen de la littérature récente sur les études mondiales, continentales, régionales et nationales relatives au travail domestique et au travail domestique migrant en particulier. Les conventions et politiques internationales, continentales et régionales pertinentes ont été examinées, et les législations nationales sur la gestion des migrations et les droits du travail ont été rassemblées et analysées.

En ce qui concerne les sources de données, nous avons compilé et comparé les ensembles de données et les estimations de l'OIT sur les statistiques de la main-d'œuvre, les rapports de l'OIT sur les estimations des populations de travailleurs domestiques et les proportions de la main-d'œuvre, ainsi que les estimations du DAES de l'ONU sur les stocks de migrants internationaux et les pays d'origine, et les sources de données de l'indicateur du développement mondial sur les populations des pays. Lorsqu'ils étaient disponibles en ligne ou par l'intermédiaire des bureaux nationaux de statistiques, les ensembles de micro-données pour les données les plus récentes sur la main-d'œuvre et, dans certains cas, les données de recensement ont été consultés. L'approche adoptée pour interpréter les ensembles de données et les sources de données disponibles est abordée dans la section sur la démographie, les schémas migratoires et les estimations ci-dessous.

Trente-huit entretiens approfondis ont été menés avec des informateurs clés dans 13 pays : 17 syndicats et associations de travailleurs, 7 autres organisations de la société civile et universitaires, 7 bureaux nationaux de statistiques, 4 membres du personnel de l'OIT et 3 travailleurs domestiques migrants. Enfin, nous avons réalisé un



brève enquête non représentative menée auprès de 132 travailleurs domestiques migrants dans les principaux pays de destination que sont l'Afrique du Sud, le Botswana et la Namibie.⁷ Les personnes interrogées ont été identifiées et interviewées par des travailleurs domestiques formés à la recherche. Les enquêteurs ont ensuite téléchargé les réponses individuelles sur Google Forms pour les résumer et les analyser. Les personnes interrogées en Afrique du Sud étaient à 60 % zimbabwéennes, à 32 % malawites et à 8 % basothos. Les personnes interrogées au Botswana étaient à 100 % zimbabwéennes, et celles de Namibie étaient à 95 % angolaises et à 5 % zimbabwéennes.

3.1. Définitions

Dans ce rapport, nous utilisons la même définition du travailleur domestique que le rapport du 10e anniversaire de l'OIT 2021, qui est à son tour basé sur la résolution concernant les statistiques sur les relations de travail adoptée lors de la 20e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST), dans laquelle les travailleurs domestiques sont définis comme : "les travailleurs de tout sexe employés moyennant un salaire ou un bénéfice, y compris un paiement en nature, qui effectuent un travail dans ou pour un ou plusieurs ménages afin de fournir des services principalement destinés à la consommation du ménage. Le travail peut être effectué dans les locaux du ménage ou dans d'autres lieux" (OIT 2018b, paragraphe 104).

Cette définition statistique s'aligne largement sur la définition juridique fournie par la convention n° 189 de l'OIT (article 1), bien que la convention se limite aux personnes ayant une relation d'emploi (y compris les employés d'agences fournissant des services domestiques aux ménages), alors que la définition de la CIST élargit le champ d'application pour reconnaître également les personnes qui travaillent sur la base d'un emploi indépendant. Les estimations de ce rapport utilisent la définition de la CIST.

Encadré 3 : Définition statistique du travailleur domestique

Sur la base de la définition statistique du travail domestique et des travailleurs domestiques, la CIST a établi les catégories suivantes de travailleurs domestiques en activité :

- les employés de maison, définis comme tous les travailleurs engagés directement en tant qu'employés de maison pour fournir des services principalement destinés à la consommation des membres du ménage, quelle que soit la nature des services fournis, y compris : (i) les employés de maison vivant sur place ; (ii) les employés de maison vivant à l'extérieur.
- Travailleurs domestiques employés par des prestataires de services. Les travailleurs domestiques employés par des prestataires de services sont des employés d'unités économiques telles que des agences qui fournissent des services domestiques aux ménages.
- Prestataires de services domestiques employés à des fins lucratives. Les prestataires de services domestiques employés à des fins lucratives fournissent des services domestiques à des ménages privés en tant que travailleurs indépendants ou entrepreneurs dépendants. Les travailleurs salariés qui fournissent des services au sein ou au profit d'un ou de plusieurs ménages, mais qui ne sont pas employés directement par un ménage, sont considérés comme des travailleurs domestiques si la nature du travail effectué comprend principalement des services domestiques tels que le nettoyage, la garde d'enfants, les soins personnels, la préparation des repas, le jardinage, la conduite et la sécurité.

⁷ L'enquête n'est pas représentative en raison de sa petite taille et un échantillonnage de commodité par le biais de réseaux de travailleurs domestiques migrants a été utilisé pour identifier les personnes interrogées.

Les estimations de ce rapport n'incluent pas les travailleurs domestiques âgés de moins de 15 ans.

Lorsqu'il est fait référence aux travailleurs domestiques migrants, ce rapport ne concerne que les migrants internationaux et non les personnes qui migrent à l'intérieur de leur propre pays de nationalité ou de résidence habituelle.⁸ Dans certains pays, il existe également d'importantes populations de réfugiés ou de personnes se trouvant dans des situations similaires à celles des réfugiés (Tanzanie, Angola et République démocratique du Congo), qui sont également incluses dans les statistiques du stock de migrants du DAES de l'ONU pour chaque pays. Les estimations fournies dans ce rapport utilisent la logique de mesure des migrations propre à chaque pays.

Les pays de la région mesurent le statut migratoire dans leurs statistiques officielles en utilisant le lieu de naissance et la citoyenneté, conformément aux directives de l'OIT. Il est important de noter que le statut légal ou les documents n'ont aucun effet sur le statut de migrant lorsque le lieu de naissance est utilisé comme critère.

4. Démographie, tendances migratoires et estimations

Cette section du rapport fournit des estimations du nombre de travailleurs domestiques migrants employés dans chaque pays, ainsi qu'une discussion sur les principaux modèles de migration vers le travail domestique entre les pays. Nous commençons par discuter des considérations conceptuelles et méthodologiques à prendre en compte lorsque l'on tente d'estimer la taille de la population des travailleurs domestiques migrants dans la région de la SADC, en raison de la combinaison de trois facteurs :

1. L'impact de la nature régionale du travail domestique sur la fiabilité des statistiques du travail
2. L'impact de la nature régionale des migrations internationales sur la fiabilité des statistiques migratoires
3. L'impact de la nature régionale des sources d'enquêtes officielles sur la capacité à combiner les statistiques du travail et de la migration et à extrapoler de manière fiable à partir de petits échantillons d'enquêtes vers de petites populations d'intérêt.

Ces trois éléments, pris séparément ou combinés les uns aux autres, entraînent un niveau élevé d'incertitude quant à la mesure dans laquelle les sources de données officielles de la région fournissent des informations fiables sur les volumes et les modèles de travail domestique des migrants. Nous discutons donc des types d'informations et du niveau de spécificité nécessaires à la prise de décisions stratégiques fondées sur des données probantes en ce qui concerne les principales préoccupations en matière de politique et de protection. Enfin, nous proposons des estimations adaptées pour

⁸ Dans cette région, les migrants internes, c'est-à-dire ceux qui se déplacent des zones rurales vers les zones urbaines à l'intérieur du pays ou ceux qui se déplacent d'une province à l'autre ou d'une région à l'autre à l'intérieur du pays, sont confrontés de diverses manières à des défis similaires à ceux des migrants transfrontaliers qui sont engagés dans le travail domestique. Il peut s'agir d'un manque de documents d'identité pour les migrants ruraux vers les villes, ce qui les empêche d'accéder aux systèmes formels de protection sociale, de niveaux d'abus du travail par les employeurs en raison de la discrimination de classe, et de difficultés pour les populations rurales d'accéder aux institutions de protection du travail et aux voies de recours. Le cas échéant, nous discutons parfois dans ce rapport des points communs entre les expériences des travailleurs domestiques migrants transfrontaliers et internes, mais nous ne nous concentrons pas sur les migrants internes dans notre analyse des données, des politiques ou des protections pratiques.

pour chaque pays et pour l'ensemble de la région, sur la base de l'application des considérations méthodologiques et d'information stratégique.

Comme indiqué dans la section sur la méthodologie ci-dessus, les informations du présent chapitre proviennent d'une combinaison de sources nationales officielles et d'ensembles de données existantes du BIT et du DAES de l'ONU concernant les estimations au niveau national du nombre de travailleurs domestiques et des stocks de migrants, respectivement. Plusieurs rapports récents de l'OIT, notamment le rapport 2021 sur le travail domestique (OIT 2021), ont développé et appliqué des techniques d'estimation avancées à des sources de données officielles pour produire des estimations du nombre de travailleurs domestiques au niveau mondial, régional et national. Nous n'essayons pas de reproduire ou d'adapter ces techniques d'estimation, mais nous nous attachons plutôt à comprendre les facteurs contextuels de la nature du travail domestique et des migrations dans la région et dans chaque pays, qui rendent les données officielles partielles et biaisées de différentes manières.

Il est important de travailler avec des données officielles, qui fournissent des informations utiles sur le nombre relatif de travailleurs domestiques, le nombre de migrants dans un pays et les mouvements de migrants d'un pays à l'autre. Il existe trois conditions dans lesquelles les sources de données officielles conventionnelles peuvent fournir des estimations assez précises des volumes globaux de travailleurs domestiques migrants :





- des conditions d'emploi largement formelles,
- des flux migratoires contrôlés (comme les îles) et/ou
- des exercices réguliers de collecte de données qui mesurent à la fois la main-d'œuvre et le statut migratoire.

La plupart des pays de la région de la SADC, et en fait de l'Afrique, ne remplissent pas ces trois conditions, ni même l'une d'entre elles. Dans ces contextes, les sources de données officielles sur le travail domestique, sur les stocks de migrants et sur les combinaisons estimées de ces deux éléments peuvent représenter de manière très erronée les populations réelles qui nous intéressent. Il est possible que les données officielles fournissent des informations fiables sur ces populations, mais cela nécessite des exercices réguliers de collecte de données comprenant des questions sur l'informalité, des procédures appropriées pour garantir le recensement des travailleurs domestiques dans les ménages et des procédures d'échantillonnage et de pondération des enquêtes qui garantissent l'inclusion représentative des migrants et des travailleurs domestiques. À titre d'exemple, l'OIT a développé le module d'enquête sur les migrations de main-d'œuvre de la SADC comme un module simple et normalisé au niveau régional de questions sur les migrations dans les enquêtes sur la main-d'œuvre (et les enquêtes polyvalentes équivalentes) dans le cadre des efforts visant à améliorer la prise de décision régionale fondée sur des données probantes sur les migrations et la main-d'œuvre en général.

La Tanzanie fournit un exemple : les estimations de l'OIT pour 2021 concernant les données sur les travailleurs domestiques basées sur les statistiques officielles estiment à 309 595 le nombre de travailleurs domestiques employés (OIT 2021), mais une étude de l'OIT de 2016 basée sur des données de 2013 et une enquête spécifique a estimé à 1 087 000 le nombre de travailleurs domestiques employés et à 1 700 000 le nombre de personnes exerçant des activités assimilables à du travail domestique même si elles ne sont pas considérées comme des "employés" en raison d'un lien de parenté éloigné ou d'une autre position informelle au sein de la famille et du fait qu'elles ne sont pas considérées comme des "employés".

(Kiaga, Ackson et le bureau national de l'OIT pour la République-Unie de Tanzanie 2016). Le rapport de 2016 estime que 0,19 % des travailleurs domestiques du pays sont des migrants transfrontaliers, mais ne fournit pas beaucoup de détails sur la mesure dans laquelle la méthodologie de l'enquête a été conçue pour identifier les migrants.

L'accent mis sur l'utilisation des données pour la prise de décision fondée sur des données probantes met en évidence trois points concernant la nature des données probantes :

- Le type et le format les plus utiles des données dépendent de la nature du défi politique ou du problème à résoudre. Des estimations globales de haut niveau concernant le nombre de travailleurs domestiques migrants dans une région ou dans le monde sont utiles pour accroître la visibilité d'un type de groupe vulnérable. Des statistiques plus détaillées sont toutefois nécessaires pour prendre des décisions politiques éclairées au niveau régional ou national. Le nombre absolu de travailleurs domestiques migrants dans un pays est important lorsqu'il s'agit de donner la priorité aux activités visant à protéger le plus grand nombre possible de travailleurs domestiques migrants. Cependant, c'est la taille relative de la population migrante par rapport à la population locale (ou à la population locale de travailleurs domestiques) qui est susceptible de motiver l'élaboration d'une politique nationale. Un accord bilatéral entre pays sur la régularisation des migrations, les droits du travail ou la transférabilité de la protection sociale nécessiterait des informations sur l'implication d'une nationalité spécifique dans le travail domestique, plutôt que sur l'ensemble des migrants.
- Les données qui prétendent faire autorité par leur source ou leur format peuvent avoir un impact puissant sur la prise de décision et l'allocation des ressources. Ceux qui produisent et interprètent ces données ont donc la responsabilité d'examiner qui est inclus et qui est exclu par les données. Les statistiques qui prennent la forme d'estimations définitives et de chiffres exacts, même si elles comportent d'importantes marges d'erreur connues, peuvent servir à rendre encore plus marginaux les groupes qui sont exclus des ensembles de données officielles en les excluant également des discussions sur la prise de décisions fondées sur des données probantes.
- La production de données d'enquêtes représentatives de bonne qualité est un élément important de l'amélioration de l'élaboration des politiques et de la défense des intérêts, mais la plupart des enquêtes sont confrontées à des limites méthodologiques qui tendent à sous-estimer les membres les plus vulnérables de la société et de la main-d'œuvre. Pour les formes d'emploi largement informelles telles que le travail domestique, les données d'enquête peuvent être utiles pour illustrer la limite inférieure d'une question et fournir un point de départ pour l'élaboration de politiques, mais les politiques devraient viser à aller plus loin que ce qui peut être mesuré, car elles ont la responsabilité de protéger non seulement "les plus", mais aussi les plus vulnérables.

Ces considérations relatives à l'exactitude des données sont bien connues dans les discussions sur le travail domestique et la migration de main-d'œuvre (OIT 2015a). Nous suivons la tradition qui consiste à combiner une triangulation minutieuse de multiples sources d'informations quantitatives avec des informations qualitatives sur les expériences des travailleurs domestiques (migrants), ce qui permet des jugements qualitatifs transparents sur l'interprétation des sources de données quantitatives. Il associe également les estimations statistiques à des discussions sur les environnements politiques et les expériences pratiques des organisations de travailleurs domestiques et de migrants et des individus, de sorte que les recommandations sont éclairées par des perspectives multiples sur un pays et une région. Bien que des estimations exactes soient proposées pour certains pays, sur la base de preuves suffisantes, l'objectif de la composante "données" de cette étude est plutôt d'offrir des estimations réalistes des fourchettes supérieures et inférieures du nombre de travailleurs domestiques migrants pour chaque pays et de classer ainsi les pays en différents types de pays de destination et/ou d'origine des travailleurs domestiques migrants.

4.1. Considérations contextuelles : impact de la nature du travail domestique et des migrations dans la région sur les statistiques

Les difficultés liées au recensement des travailleurs domestiques sont bien documentées au niveau mondial (OIT 2021) et notre examen des rapports statistiques et nos entretiens avec les bureaux nationaux de statistiques confirment qu'elles sont nombreuses dans la région de la SADC. Les recensements et les enquêtes sur la main-d'œuvre recueillent des informations qui permettent de coder les relations de travail en tant qu'emploi formel ou informel, mais dépendent des travailleurs qui déclarent leur propre secteur et type d'emploi (OIT 2018b). Les facteurs qui réduisent la probabilité d'une telle auto-déclaration sont notamment les suivants :

- la prévalence du travail domestique à temps partiel ou occasionnel, en général et parmi les travailleurs domestiques migrants, alors que "les questions relatives à l'emploi utilisées pour identifier les travailleurs domestiques se concentrent généralement sur l'emploi principal, excluant ... le travail domestique effectué en plus de l'emploi principal" (OIT 2018b). Le Lesotho est l'un des rares pays de la région à rendre compte de l'emploi secondaire dans ses enquêtes sur la main-d'œuvre, mais les rapports du Lesotho n'incluent que le deuxième emploi formel, ce qui a peu de chances de rendre compte de l'ensemble des activités de travail domestique (Bureau des statistiques du Lesotho 2021).
- les travailleurs domestiques sont considérés comme faisant partie de la famille élargie, qu'ils soient réellement parents ou non, et sont payés en nature (logement et nourriture gratuits, etc.). Les répondants à l'enquête peuvent donc ne pas se déclarer employés comme travailleurs domestiques ou ne pas être conscients d'avoir ce statut. C'est particulièrement le cas pour les très jeunes travailleurs domestiques, car les employeurs peuvent savoir que leur emploi est illégal et faire pression sur l'enfant travailleur pour qu'il prétende être un membre de la famille. Cette situation est plus susceptible de se produire avec les migrants internes (par exemple, les jeunes femmes venant des zones rurales pour travailler dans les maisons urbaines de "membres de la famille"), mais elle peut également faire partie des schémas de migration internationale dans les zones frontalières ou dans les pays ayant des groupes ethniques transfrontaliers et des schémas de migration circulaire de longue date.
- le statut social inférieur des travailleurs domestiques dans de nombreux contextes, ce qui signifie que certains travailleurs domestiques peuvent être réticents à révéler leur activité à un fonctionnaire par honte.
- lorsque les travailleurs domestiques migrants ont un statut migratoire irrégulier, ils peuvent être réticents à révéler leur statut d'emploi à un fonctionnaire.

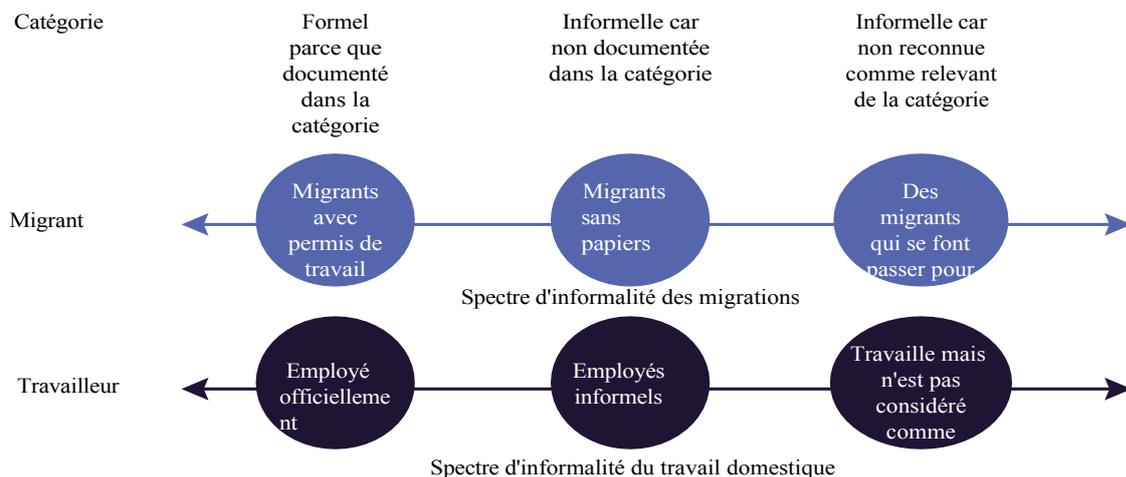
Le recensement des travailleurs domestiques migrants dépend également de la manière dont le statut migratoire est identifié. La longue histoire des migrations intrarégionales a un impact sur la nature des identités des migrants et des statistiques migratoires, ainsi que sur les règles de citoyenneté et les lois sur la naturalisation de chaque pays. Premièrement, les différentes manières de mesurer le statut migratoire peuvent donner des résultats radicalement différents et avoir des implications différentes. Par exemple, l'enquête 2019 sur la main-d'œuvre et le travail des enfants au Zimbabwe a enregistré à la fois le statut de citoyenneté et le pays de naissance. Elle a recensé 1 721 806 non-citoyens, mais seulement 253 775 personnes nées en dehors du pays, dont plus de la moitié en Afrique du Sud (Zimbabwe National Statistics Agency 2020, 215ff). Le nombre de non-citoyens dans le pays est donc potentiellement beaucoup plus important que le nombre de "migrants récents" (sur la base du pays de naissance). Aucune analyse combinée n'étant fournie, il n'est pas possible de savoir combien de personnes nées en dehors du pays sont en fait des citoyens zimbabwéens retournant dans le pays d'origine de leur famille. De même, le rapport du recensement de 2018 pour Madagascar identifie 33 187 non-citoyens, mais 12 712 personnes nées en dehors du pays. Si l'on s'intéresse à la mesure du statut migratoire parce qu'il est supposé être un niveau supplémentaire

Si l'on considère la vulnérabilité des travailleurs domestiques, un travailleur domestique né dans le pays mais qui n'a pas la citoyenneté est confronté à des défis différents de ceux d'un travailleur qui vient d'entrer dans le pays. En outre, l'enquête 2019 sur la main-d'œuvre zimbabwéenne et le travail des enfants ne porte que sur la situation de l'emploi et le secteur d'activité des 30 468 migrants considérés comme des "travailleurs migrants", et non sur les non-citoyens en général.

Deuxièmement, pour identifier les travailleurs domestiques migrants, les personnes interrogées doivent non seulement choisir d'indiquer à l'enquêteur que leur profession et leur secteur d'activité sont le travail domestique, mais elles doivent également choisir d'indiquer leur propre statut migratoire (en réponse aux questions sur le pays de naissance ou la nationalité). Étant donné que la plupart des migrations vers le travail domestique dans les pays de la SADC sont intrarégionales et proviennent de pays voisins ayant des groupes raciaux, ethniques et linguistiques similaires (à l'exception de Maurice et des Seychelles), une proportion importante de travailleurs domestiques migrants peut être en mesure de "passer" pour des travailleurs locaux auprès d'un enquêteur. En outre, il arrive que des personnes nées de l'autre côté d'une frontière officielle ne se considèrent pas comme des migrants. La région de la SADC compte de nombreuses zones frontalières où vivent des communautés ethniques transfrontalières. Si les personnes qui traversent ces frontières, y compris dans certains cas pour travailler comme domestiques dans les zones rurales frontalières ou dans les villes, peuvent être légalement des migrants, elles peuvent ne pas se considérer comme telles et donc ne pas se déclarer comme des migrants lorsqu'elles sont interrogées. Parmi les exemples de zones frontalières, citons Afrique du Sud/Mozambique, Afrique du Sud/Lesotho, Afrique du Sud/Eswatini, Eswatini/Mozambique, Malawi/Zambie, Zambie/Zimbabwe, Zimbabwe/Mozambique, Malawi/Tanzanie, Burundi/Tanzanie, et Angola/République démocratique du Congo.

Selon les pays, les modèles de migration et de travail domestique combinent différents niveaux de formalité et d'informalité. Il en résulte que différentes proportions de la population des travailleurs domestiques migrants sont invisibles dans les statistiques.

Figure 2 : Spectre de l'informalité des migrations et du travail domestique (diagramme des auteurs)



Un spectre simplifié de l'informalité de la migration va des migrants qui ont des papiers et sont officiellement autorisés à travailler, aux migrants sans papiers, en passant par les migrants qui se sont suffisamment intégrés dans le pays par le biais de réseaux ethniques, frontaliers ou familiaux pour "passer" pour des locaux. Un spectre simplifié de l'informalité du travail domestique va de l'emploi formel à l'emploi informel, en passant par l'occupation d'un ménage sans que les activités soient considérées comme du "travail". Les extrémités "passager" et "non-travail" de ces deux spectres sont largement invisibles dans les enquêtes censées mesurer le statut migratoire et le statut professionnel. Dans certains pays, comme l'île Maurice, le nombre de personnes se situant à l'extrémité informelle des deux spectres est faible, bien qu'il y ait des migrants ayant des permis de travail dans d'autres secteurs qui effectuent des travaux domestiques à la place et qui seraient donc invisibles dans les statistiques sur le travail domestique. En revanche, en Afrique du Sud, il est probable qu'un grand nombre de travailleurs domestiques et de travailleurs domestiques migrants se situent à l'extrémité invisible des deux spectres. Une étude de 2016 sur le travail domestique en Tanzanie donne des indications utiles sur le spectre de l'informalité du travail domestique, en constatant que plus de la moitié des personnes effectuant des travaux domestiques n'étaient en fait pas considérées comme "employées" ou ne se considéraient pas comme telles et étaient donc invisibles dans les statistiques (Kiaga, Ackson et Bureau de pays de l'OIT pour la République-Unie de Tanzanie 2016). Compte tenu de la portée et de l'objectif de cette étude, peu d'attention a été accordée à l'extrémité invisible du spectre de l'informalité migratoire, et l'estimation selon laquelle 1% des travailleurs domestiques sont des migrants est donc également susceptible d'être sous-estimée.

La conception de la plupart des enquêtes sur la main-d'œuvre prend en compte le travail informel en posant des séquences de questions spécifiquement conçues pour identifier les formes de travail que le répondant peut ne pas considérer comme un emploi.⁹ L'extrémité "pas de travail" du spectre de l'informalité du travail domestique est donc susceptible d'être réduite si l'enquête sur la main-d'œuvre d'un pays est bien conçue en termes de questions et d'interprétation des réponses. D'autres problèmes de mesure courants qui ont un impact sur la fiabilité de la mesure des travailleurs domestiques migrants sont les suivants :

- les échantillons qui ne sont pas explicitement conçus pour cibler les zones à forte prévalence de migrants
- une couverture qui exclut les migrants qui ne vivent pas dans des ménages privés et qui ne remplissent pas les critères de résidence habituelle dans le pays
- la sous-déclaration des travailleurs domestiques résidents en tant que membres du ménage
- sous-déclaration et/ou déclaration erronée délibérée en raison d'une situation irrégulière dans le pays
- la non-participation des travailleurs domestiques migrants en raison de barrières linguistiques
- les déclarations erronées dues au recours à des répondants indirects, tels que les chefs de ménage/employeurs ne souhaitant pas être identifiés comme employant un migrant ou employant un travailleur domestique de manière informelle

Il a fallu de nombreuses années de plaidoyer pour que le travail domestique soit considéré comme un secteur d'emploi au même titre que d'autres formes formelles d'emploi, de sorte que les travailleurs domestiques sont généralement présentés en pourcentage de l'ensemble de la main-d'œuvre employée dans le pays. En outre, les travailleurs domestiques migrants sont comptabilisés en pourcentage du nombre total de travailleurs domestiques dans l'économie. Toutefois, outre les difficultés liées à l'établissement du numérateur pour les travailleurs domestiques (migrants), le dénominateur approprié pour le calcul du nombre de travailleurs domestiques (migrants) n'est pas toujours facile à déterminer.

9 La 19e résolution de la CIST définit l'emploi comme un travail effectué en échange d'un salaire ou d'un profit, en espèces ou en nature. Les questionnaires de l'enquête sur les forces de travail basés sur la 19e résolution de la CIST sont conçus pour saisir les activités professionnelles, même si elles ne durent qu'une heure au cours de la période de référence, même si elles ne sont effectuées qu'à temps partiel et ne constituent pas l'emploi de prédilection, et même si elles sont rémunérées en nature.

le pourcentage approprié est complexe. En effet, le travail domestique se situe inconfortablement entre les catégories courantes des statistiques sur la main-d'œuvre. Comme indiqué plus haut, certaines personnes effectuant des travaux d'entretien et de nettoyage dans les ménages (en particulier celles qui sont payées en nature plutôt qu'en espèces) peuvent ne pas considérer cela comme un emploi et/ou les personnes pour lesquelles elles travaillent peuvent ne pas considérer cela comme un emploi et elles peuvent donc ne pas être prises en compte dans les statistiques mesurant l'emploi. Ils peuvent également ne pas se considérer comme des chômeurs et ne pas être pris en compte dans les chiffres globaux de la population active. De nombreux travailleurs domestiques travaillent à temps partiel ou de manière occasionnelle, et peuvent donc se considérer comme des chômeurs à la recherche d'un emploi, ou comme des demandeurs d'emploi découragés (ne considérant pas leur emploi domestique à temps partiel comme un travail réel et souhaitable et ayant renoncé à trouver quoi que ce soit d'autre qui soit considéré comme un "vrai" travail).

4.2. Considérations contextuelles : disponibilité et fiabilité des sources de données officielles

Au-delà des problèmes de mesure énumérés dans la section précédente, la disponibilité de statistiques régulièrement mises à jour sur le travail et les migrations dans la région africaine est un défi beaucoup plus vaste. Même les données relatives à la population générale ne sont pas collectées régulièrement dans tous les pays.

Les données du recensement de la population sont une source cruciale pour l'estimation des travailleurs domestiques migrants car elles couvrent à la fois le statut professionnel et le statut migratoire, comprennent souvent des informations sur la nationalité des migrants et fournissent un ensemble de données suffisamment important pour permettre une ventilation fiable par secteur d'activité, par profession, par statut migratoire, par sexe et même parfois par nationalité. Toutefois, compte tenu du cycle habituel de dix ans pour la collecte des données de recensement, ces données peuvent rapidement devenir obsolètes, en particulier lorsque les pays traversent des crises ou des guerres majeures qui modifient les schémas d'emploi et de migration, comme ce fut le cas au Zimbabwe dans les années 2000. L'un des effets de Covid-19 a été de retarder la série de recensements de la population prévue pour 2020 dans un certain nombre de pays de la région, y compris l'Afrique du Sud. La préparation du recensement et la collecte des données sont actuellement (2021 et 2022) en cours en Afrique du Sud, en Angola, au Botswana, à Maurice, en Namibie et aux Seychelles, rejoignant ainsi les recensements relativement récents réalisés en Eswatini (2017), au Zimbabwe (2017) et au Malawi (2018), ce qui améliorera le niveau de disponibilité des données sur les travailleurs domestiques migrants dans la région au cours des prochaines années. En outre, les questionnaires de recensement ne comportent traditionnellement pas de module suffisamment détaillé sur le marché du travail. L'OIT a introduit un module de questions sur le marché du travail pour les recensements qui permet aux pays de produire des indicateurs clés du marché du travail basés sur la résolution de la 19e CIST sur le travail, l'emploi et la sous-utilisation de la main-d'œuvre. Les pays de la région SADC sont encouragés à utiliser ce module dans leurs questionnaires de recensement.

Historiquement, les sources de données qui combinaient les données sur l'emploi et la migration en dehors du cycle de recensement étaient rares, et les capacités des États à mesurer régulièrement la migration sont connues pour être généralement faibles à travers l'Afrique. "En 2017, la Commission de l'Union africaine a produit la première édition des statistiques sur les migrations de main-d'œuvre en Afrique et le rapport a montré qu'il y a un manque de capacités au niveau national et régional pour produire, collecter et diffuser des données opportunes et de qualité sur les migrations de main-d'œuvre en Afrique" (UA et Statistics Sweden 2020). Le rapport 2015 de l'OIT, qui a estimé pour la première fois les populations de travailleurs migrants au niveau mondial, a noté que parmi les pays de la SADC, seuls le Malawi, l'Afrique du Sud et la Zambie disposaient de toutes les données désagrégées sur les migrations de main-d'œuvre.

des données d'entrée sur les travailleurs domestiques, les travailleurs migrants et les travailleurs domestiques migrants afin de permettre des estimations empiriques sur les travailleurs domestiques migrants (OIT 2015b).¹⁰ Comme le montre le tableau 1, il y a eu une certaine amélioration depuis 2015, huit des seize pays menant des enquêtes qui incluent à la fois des données sur l'emploi et la migration et qui rendent compte de l'emploi par branche d'activité (y compris le travail domestique) et du statut migratoire. L'Afrique du Sud a inclus un module sur la migration dans son enquête trimestrielle sur les forces de travail (Q3) de 2017, mais ne l'a pas fait depuis. À Maurice, les données les plus récentes sur les migrations proviennent du recensement de 2011. L'Angola, les Comores, la République démocratique du Congo, le Mozambique et la Tanzanie disposent généralement d'environnements de données faibles, même si le recensement prévu en 2022 en Angola y contribuera.

Tableau 1 : Sources de données nationales les plus récentes pour les statistiques du travail et de la migration

Pays	Année	Nom de l'enquête	Travail domestique	Migration
Angola	2009	Enquête intégrée sur le bien-être de la population	x	
Botswana	2020	Enquête trimestrielle multithématique	x	x
Comores	2014	Enquête sur l'emploi et le secteur informel aux Comores	x	
La République démocratique du Congo	2012	Enquête sur l'emploi, le secteur informel et sur la consommation des ménages (Enquête 1-2-3)	x	
Eswatini	2017	Recensement	x	x
Lesotho	2019	Enquête sur les forces de travail	x	x
Madagascar	2018	Recensement : Recensement Général de la Population et de l'Habitation	x	x
Malawi	2018	Recensement	x	x
Maurice	2020	Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel	x	
Mozambique	2015	Enquête auprès des organismes familiaux	x	
Namibie	2018	Enquête sur les forces de travail	x	x
Seychelles	2019	Enquête sur les forces de travail	x	x
Afrique du Sud	2021	Enquête trimestrielle sur les forces de travail	x	
Tanzanie	2014	Enquête sur les forces de travail	x	
Zambie	2018	Enquête sur les forces de travail	x	
Zimbabwe	2019	Enquête sur la population active et le travail des enfants	x	x

Si l'on peut se féliciter de l'augmentation du nombre de pays disposant d'enquêtes par sondage régulières mesurant à la fois l'emploi, l'industrie et les indicateurs de migration, l'interprétation des résultats de ces enquêtes en ce qui concerne le travail domestique migrant pose encore des problèmes. Outre les mises en garde évoquées ci-dessus concernant les formes de travail domestique et de migration qui tendent à rester invisibles dans ces enquêtes, il existe également des limites statistiques techniques à l'interprétation fiable des résultats, liées à la taille de l'échantillon de l'enquête et aux plans d'échantillonnage qui ne sont pas optimisés pour produire des statistiques fiables séparément pour les migrants internationaux.

¹⁰ Les Seychelles ne sont pas mentionnées dans ce rapport.

Le cas de l'Afrique du Sud est un cas statistique idéal dans la mesure où l'enquête sur les forces de travail dispose d'un vaste échantillon (69 260 pour l'enquête sur les forces de travail 2017, troisième trimestre, qui inclut le module sur la migration) et où le pays compte à la fois un important secteur de travail domestique (5,2 % de l'emploi total) et une forte proportion de travailleurs domestiques migrants (12 % des travailleurs domestiques). Dans l'enquête QLFS Q3 de 2017, seuls 59 travailleurs domestiques migrants sont directement identifiés dans l'échantillon, dont 9 hommes et 50 femmes. L'extrapolation d'un échantillon de 9 à une proportion de la population totale du pays n'est pas fiable. Toute tentative de désagrégation supplémentaire par nationalité (qui n'a pas été collectée dans cet ensemble de données) ou par groupe d'âge rendrait ces échantillons encore moins fiables. La plupart des pays ont des enquêtes sur les forces de travail et d'autres échantillons d'enquêtes multifonctionnelles sur les ménages de l'ordre de 10 000 à 12 000 personnes, avec des populations de travailleurs domestiques et de travailleurs domestiques migrants moins importantes, ce qui rend le nombre absolu de travailleurs domestiques migrants recensés encore plus faible. De nombreux plans d'échantillonnage de l'EFT ne prévoient pas de mesures susceptibles d'améliorer la couverture des travailleurs migrants, notamment le suréchantillonnage des zones géographiques où l'on sait que la population de travailleurs migrants est élevée.

La pandémie de Covid-19 a posé des problèmes supplémentaires pour la collecte de données fiables dans la région (UA et Statistics Sweden 2020).¹¹ Un certain nombre d'exercices de collecte de données prévus ont été retardés, tels que le recensement en Afrique du Sud et l'enquête semestrielle sur la main-d'œuvre en Namibie. D'autres exercices de collecte de données sont passés d'entretiens en face à face à des entretiens téléphoniques, en utilisant les coordonnées des itérations précédentes de l'enquête (par exemple, les enquêtes sur la main-d'œuvre et les enquêtes polyvalentes en Afrique du Sud et à Maurice). Étant donné la position marginale des travailleurs domestiques (migrants) dans de nombreux ménages et dans la société en général, la collecte de données par téléphone est susceptible d'exclure davantage ce groupe et donc de le sous-estimer, qu'il soit ciblé par l'échantillonnage de ses employeurs ou par lui-même en tant que répondant à l'enquête.

Compte tenu des difficultés liées aux ensembles de données officielles, existe-t-il d'autres sources de données qui pourraient être utilisées pour une estimation fiable du nombre de travailleurs domestiques migrants et de leurs caractéristiques ? Les niveaux d'informalité dans le secteur du travail domestique en général, et en particulier parmi les travailleurs domestiques migrants, signifient que les données administratives ne sont pas disponibles ou ne sont pas utiles. Dans la plupart des pays de la région, les employeurs n'ont pas la possibilité d'enregistrer les travailleurs domestiques migrants pour bénéficier des prestations sociales. Même dans des pays comme l'Afrique du Sud, où l'enregistrement des travailleurs domestiques au titre de l'assurance chômage est relativement développé (comme indiqué plus loin dans la section sur les droits du travail), les registres du Fonds d'assurance chômage (UIF) reflètent davantage les préférences des employeurs en matière de formalisation de l'emploi qu'ils ne donnent une indication du nombre sous-jacent de travailleurs.

Une alternative consiste à mener des enquêtes spécifiques qui cherchent à mesurer la migration et à inclure des informations sur l'emploi (Human Sciences Research Council 2011),¹² ou à mesurer le travail domestique et à inclure des informations sur la migration. Les enquêtes menées en Tanzanie et en Zambie en 2012-2013 dans le cadre de la Stratégie globale d'action de l'OIT sont des exemples de ce dernier type d'enquêtes : Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques (Kahayarara 2013 ; Chibuye

11 En avril 2020, la Commission de l'Union africaine a mis en place une enquête en ligne auprès de tous ses Etats membres pour évaluer l'impact possible de la pandémie sur la production des statistiques migratoires et aussi pour recueillir des propositions de solutions afin de contenir l'impact négatif de cette pandémie sur la production des statistiques migratoires en Afrique. L'enquête porte sur les pays couverts par ce rapport : Afrique du Sud, Angola, Botswana, Comores, RDC, Eswatini, Lesotho, Malawi, Maurice, Mozambique, Namibie, Seychelles, Tanzanie, Zambie et Zimbabwe.

12 Cette étude n'est pas examinée ici car elle est obsolète et repose sur un petit échantillon (2 000 personnes interrogées) couvrant seulement deux provinces du pays.

et Siyota 2013),¹³ qui a également produit des lignes directrices préliminaires pour la conception et la réalisation d'enquêtes nationales sur les travailleurs domestiques (Mehran 2014). Si ces deux études ont fourni des indications précieuses sur les estimations globales du travail domestique dans les pays et sur les conditions de travail, elles peinent également à fournir beaucoup d'informations sur les travailleurs domestiques migrants. L'étude sur la Tanzanie estime que 0,19 % des travailleurs domestiques sont des migrants¹⁴ et l'étude sur la Zambie ne mentionne pas du tout les travailleurs domestiques migrants. Cela peut s'expliquer par le fait que ces études ont été pilotées dans des pays où les populations de travailleurs domestiques migrants sont très réduites. Il serait donc utile que ce programme d'enquête spécifique soit étendu aux pays de la région où le travail domestique migrant est plus répandu, tels que l'Afrique du Sud, le Botswana et la Namibie, et que les nouvelles études veillent à ce que le plan d'échantillonnage comprenne en priorité la mesure de ce groupe, par exemple en ciblant des zones à forte prévalence de migrants.

Bien que ces enquêtes spécialisées puissent fournir des informations méthodologiques importantes et des enseignements sur les meilleures pratiques, ainsi que générer une "base de référence" par rapport à laquelle la fiabilité de la couverture d'autres ensembles de données peut être jugée, elles ne constituent pas une approche durable pour la production régulière de données sur ce groupe de travailleurs. L'amélioration de la conception des enquêtes régulières sur les forces de travail est la meilleure option pour atteindre cet objectif.

Il existe également des études qualitatives sur le travail domestique qui ne fournissent pas directement des données pour les estimations quantitatives, mais qui aident à établir le profil général des travailleurs domestiques. Des exemples sont disponibles pour le Mozambique (bien que ne couvrant que la capitale Maputo) (Castel-Branco 2012) et la République démocratique du Congo (IDAY, CATSR et WCP 2015). Toutefois, ces études qualitatives ne fournissent pas non plus beaucoup d'informations sur le statut migratoire ou les profils de nationalité des travailleurs domestiques, ce qui peut refléter l'absence de ces travailleurs dans ces contextes ou l'approche adoptée par les chercheurs. Une sensibilisation accrue des chercheurs et des organisations travaillant dans le secteur des travailleurs domestiques aux besoins spécifiques des travailleurs domestiques migrants peut être utile pour garantir l'inclusion des questions relatives aux travailleurs domestiques migrants dans les futures études qualitatives.

4.3. Migrations régionales et modèles de travail domestique

Nous appliquons maintenant les considérations discutées jusqu'à présent à l'estimation du nombre de travailleurs domestiques migrants dans la région de la SADC. Les caractéristiques du travail domestique migrant sont une combinaison des éléments suivants :

- Modèles de migration, avec les principaux pays de destination et d'origine des migrants
- Les nationalités spécifiques des migrants qui ont tendance à s'engager dans le travail domestique plus que d'autres
- Les modèles de travail domestique, avec des pays qui ont des marchés plus grands et plus petits pour le travail domestique

13 Ces enquêtes ont été menées par la branche de l'OIT chargée des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail (INWORK) et les bureaux nationaux de l'OIT pour la Tanzanie, le Kenya, le Rwanda et l'Ouganda, ainsi que pour la Zambie, le Malawi et le Mozambique.

14 Nous notons que l'enquête par sondage sur laquelle cette estimation est basée avait un échantillon de moins de 1900 répondants et que cette estimation en % est donc basée sur moins de 5 répondants travailleurs domestiques migrants, ce qui n'est pas suffisant pour fournir une estimation fiable au niveau national.

Nous résumons les informations disponibles sur chacune de ces dimensions avant d'examiner, pays par pays, des données combinant des informations sur la main-d'œuvre et les migrations.

Les seize pays de la région SADC ont une population estimée à 363,2 millions de personnes et 5,9 millions de migrants internationaux au milieu de l'année 2020 (UN 2020).¹⁵ L'Afrique du Sud accueille de loin le plus grand nombre de migrants dans la région, avec une estimation de 2,9 millions au milieu de l'année 2020.9 millions au milieu de l'année 2020, la République démocratique du Congo (952 871) et la Tanzanie (426 017) accueillant également un grand nombre de migrants (UN 2020).¹⁶ Ces deux derniers pays accueillent principalement des réfugiés, cependant, et bien que certains réfugiés puissent être employés de manière informelle, y compris dans le travail domestique, beaucoup sont isolés dans des camps et ont donc un accès limité à ce marché de l'emploi.

Il existe trois systèmes distincts de migration de la main-d'œuvre dans la région, le principal affluent en Afrique du Sud depuis ses voisins immédiats ainsi que le Malawi et, dans une certaine mesure, la Tanzanie. Au sein de ce système migratoire d'Afrique australe, il existe également des flux migratoires secondaires vers les économies relativement aisées du Botswana et de la Namibie. En plus d'être liée au système de migration d'Afrique australe vers l'Afrique du Sud, la Tanzanie est également fortement liée au système de migration d'Afrique de l'Est. Le deuxième système relie étroitement l'Angola et la République démocratique du Congo, ainsi que l'Afrique de l'Ouest (pour l'Angola) et l'Afrique de l'Est (pour la République démocratique du Congo). Troisièmement, les îles des Comores, de Maurice, de Madagascar et des Seychelles offrent un ensemble distinct de dynamiques migratoires, avec des liens étroits entre elles et avec l'Asie, qui dépassent les connexions avec leurs voisins continentaux. Maurice et les Seychelles ont respectivement 75% et 71% de leurs migrants originaires d'Asie (UN 2020).¹⁷ Les Comores et Madagascar ont un système de migration qui circule dans les deux sens entre eux, avec très peu d'interaction avec les autres pays de la région (UN 2020).¹⁸

Toutefois, les schémas globaux de migration n'ont qu'une valeur limitée lorsqu'il s'agit d'étudier les schémas des travailleurs domestiques migrants, car tous les migrants n'ont pas la même probabilité d'être impliqués dans le travail domestique. Certains pays comptent d'importantes populations migrantes originaires de l'extérieur du continent, comme l'île Maurice (89%), les Seychelles (82%), Madagascar (66%), le Lesotho (50%) et l'Afrique du Sud (35%) (ONU 2020). Alors qu'une partie de la migration asiatique vers les Seychelles et Maurice peut inclure des travailleurs domestiques (comme nous le verrons plus loin dans le rapport), dans les pays continentaux, les migrants

15 Les estimations non éditées de DESA 2020 concernant les migrants internationaux pour la région s'élèvent à 6,4 millions, mais ce chiffre inclut 500 000 migrants en Angola qui sont catégorisés comme " autres " en termes de région et de pays d'origine et qui ne sont pas corroborés dans d'autres estimations du stock de migrants, telles que les estimations de 2015 des Indicateurs du développement mondial pour l'Angola (qui enregistrent 140 000 migrants internationaux). Dans ce rapport, nous avons donc réduit l'estimation des migrants internationaux accueillis en Angola à 154 000 et ajusté le total régional à 5,9 millions en conséquence.

16 Les estimations des stocks et des flux migratoires internationaux ventilés par pays de destination et d'origine sont utiles pour déterminer quelles populations de migrants sont les plus pertinentes pour les estimations du travail domestique, mais il est également important de noter que ces ensembles de données internationales posent des problèmes de qualité. Par exemple, les données du DESA enregistrent 1,4 million de migrants dans la région de la SADC dont le pays d'origine est inconnu ou "autre" en 2020, principalement en Angola (501897) et en Afrique du Sud (643999). Si ces chiffres étaient attribués aux pays d'origine des travailleurs domestiques migrants subsahariens ou de la SADC, ils pourraient augmenter le premier d'un quart et le second de moitié. Dans le présent rapport, les migrants angolais non classés ont été exclus des totaux migratoires nationaux et régionaux, car ils ne concordent pas avec d'autres sources de données (par exemple, les estimations du stock de migrants du WDI 2015). Le WDI 2015 estime à 140000 le nombre de migrants, ce qui corrobore l'estimation de 154000.

17 Différents rapports ont décrit ce système, mais cette description est basée sur les données du DAES sur les stocks de migrants internationaux et les pays d'origine pour 2020.

18 Différents rapports ont décrit ce système, mais cette description est basée sur les données du DAES sur les stocks de migrants internationaux et les pays d'origine pour 2020.

originaires de l'extérieur du continent ont très peu de chances d'être actifs dans le travail domestique.¹⁹ Dans les 12 pays continentaux, les 4,4 millions de migrants d'origine subsaharienne sont donc plus pertinents que les 5,9 millions de migrants internationaux en tant que réserve potentielle à partir de laquelle on peut considérer le nombre de travailleurs domestiques migrants.

Même au sein de ce groupe continental, de nombreuses nationalités n'entrent pas dans le travail domestique, soit en raison de leurs revenus relatifs et de leurs niveaux de compétences, de leurs perceptions du statut et de leur histoire, soit parce qu'elles sont exclues de la main-d'œuvre en raison de leur statut de réfugié et de leur isolement dans des camps. Par exemple, les Sud-Africains, les Batswanas et les Namibiens qui quittent leur pays pour d'autres pays de la région le font principalement en tant que professionnels et non en tant que travailleurs peu qualifiés.²⁰ Les Zambiens, même s'ils viennent d'un pays à faible revenu, ne sont pas non plus très nombreux à travailler comme travailleurs domestiques dans d'autres pays.²¹ En outre, la plupart des migrants accueillis en République démocratique du Congo, en Angola et en Tanzanie sont des réfugiés (en grande partie en dehors de la région de la SADC) : République centrafricaine, Sud-Soudan et Burundi), résidant souvent dans des camps et n'étant donc que partiellement intégrés dans les forces de travail formelles ou informelles de ces pays. Si nous prenons en compte ces dynamiques nationales et que nous n'incluons que les migrants des pays d'origine connus des travailleurs domestiques migrants dans les estimations du stock de migrants de DESA 2020 pour la région de la SADC, nous nous retrouvons avec un total de 2,7 millions de migrants, dont 44,7 % sont des femmes.

Les principaux flux de travailleurs domestiques migrants dans la région sont les suivants :

- Les Zimbabwéens, les Mozambicains, les Malawites, les Basotho et les Liswati sont entrés en Afrique du Sud,
- Zimbabwéens au Botswana,
- les Angolais et les Zimbabwéens en Namibie, et
- Malawiens en Tanzanie.

Les flux externes sont faibles en chiffres absolus mais importants en termes de dynamique de protection des travailleurs. Ils comprennent :

- Malgaches et Tanzaniens au Moyen-Orient,
- Les Philippins, les Sri Lankais, les Kényans, les Malgaches aux Seychelles.

Dans la majorité des pays de la région, les travailleurs domestiques sont presque entièrement locaux, suivant des schémas de migration rurale-urbaine. Le tableau 2 présente les principaux flux migratoires, ainsi que les flux moins importants, tels qu'ils ont été rapportés lors des entretiens. Compte tenu des facteurs liés à la fluidité des frontières et aux liens familiaux transfrontaliers énumérés ci-dessus, il peut également y avoir un petit nombre, statistiquement insignifiant, de travailleurs domestiques migrants originaires d'autres pays, dont il est difficile de retrouver la trace ; les nationalités décrites sont donc indicatives de grandes tendances et ne sont pas définitives ou exclusives.

19 Plus loin dans le rapport, nous examinons les tendances en termes de "migration en chaîne" des travailleurs domestiques asiatiques qui accompagnent les professionnels et les ouvriers du bâtiment asiatiques dans certains projets miniers et industriels de la région, mais il s'agit de nombres totaux très faibles.

20 Les Sud-Africains, les Batswanais et les Namibiens travaillent comme travailleurs domestiques dans leur propre pays. Il existe un petit nombre de travailleurs domestiques namibiens au Botswana, mais c'est l'exception.

21 L'identification des nationalités de la région qui ont tendance ou non à entrer dans le travail domestique lorsqu'elles migrent est basée sur nos entretiens avec les organisations de travailleurs domestiques.

Tableau 2 : Destination et pays d'origine des travailleurs domestiques migrants, par nationalité (sur la base d'entretiens avec des informateurs clés)

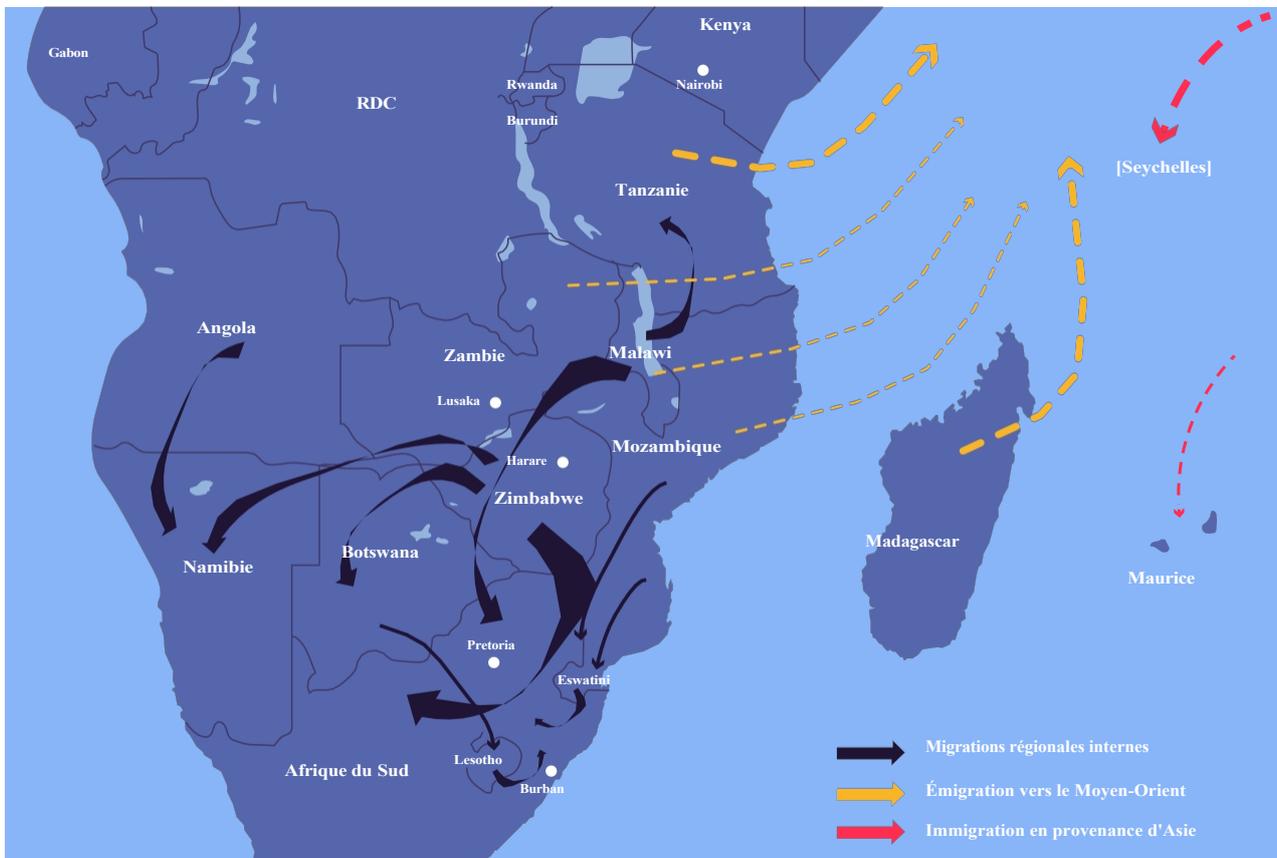
Pays	Modèle de destination MDW	Modèle de pays d'origine MDW
Angola	Les travailleurs domestiques sont essentiellement locaux, avec quelques travailleurs domestiques de la République démocratique du Congo et un petit nombre de travailleurs domestiques des Philippines travaillant pour les élites urbaines. ²²	Quelques-uns angolais migrants domestiques angolaises en Namibie.
Botswana	Une grande partie des travailleurs domestiques sont des migrants, principalement des Zimbabwéens et un petit nombre de personnes originaires de pays frontaliers tels que la Namibie et la Zambie.	Aucune trace de travailleurs domestiques migrants botswanais dans d'autres pays.
Comores	Les travailleurs domestiques sont presque tous locaux.	Pas de données sur les travailleurs domestiques migrants comoriens. Il existe peu de données sur les Comores.
République République ue démocratique du Congo	Les travailleurs domestiques sont presque tous locaux.	Un petit nombre de travailleurs domestiques migrants originaires de la République démocratique du Congo travaillent comme domestiques en Angola.
Eswatini	Les travailleurs domestiques sont essentiellement locaux. Un petit nombre de travailleurs domestiques du Mozambique et peut-être du Zimbabwe.	De nombreux migrants Liswati travaillent comme employés de maison en Afrique du Sud.
Lesotho	Les travailleurs domestiques sont essentiellement locaux, certains asiatiques accompagnant des employeurs migrants.	Nombreux Basotho migrants travaillent comme domestiques en Afrique du Sud.
Madagascar	Les travailleurs domestiques sont presque tous locaux. Près de 50 % des migrants internationaux sont originaires des Comores, les autres étant des professionnels d'Europe et d'Asie.	Nombre important de migrants malgaches travaillant comme domestiques au Liban, au Koweït et dans d'autres pays du Moyen-Orient. Un petit nombre de travailleurs domestiques migrants malgaches aux Seychelles.
Maurice	Les travailleurs domestiques sont presque tous locaux, avec un très petit nombre de travailleurs domestiques migrants accompagnant des employeurs migrants d'Afrique du Sud, ainsi que des travailleurs migrants asiatiques d'autres secteurs effectuant des travaux domestiques ponctuels.	Aucune trace de travailleurs domestiques migrants mauriciens.
Malawi	Les travailleurs domestiques sont presque tous locaux.	Les migrants malawites travaillent comme employés de maison en Afrique du Sud, tandis que les employés de maison migrants de la région septentrionale du Malawi travaillent en Tanzanie.

22 Il s'agissait d'une tendance importante en Angola pendant le boom économique de 2010-2018, mais elle s'est estompée dans le climat économique actuel (Castel-Branco 2018).

Pays	Modèle de destination MDW	Modèle de pays d'origine MDW
Mozambique	Les travailleurs domestiques sont presque tous locaux.	De nombreux migrants mozambicains travaillent comme employés de maison en Afrique du Sud et certains en Eswatini.
Namibie	Une grande partie des travailleurs domestiques sont des migrants, les Zimbabwéens étant majoritaires.	Un petit nombre de Namibiens travaillent comme travailleurs domestiques migrants au Botswana.
Seychelles	Certains travailleurs domestiques migrants originaires des Philippines, du Sri Lanka, du Kenya et de Madagascar, y compris des travailleurs d'autres secteurs effectuant des travaux domestiques ponctuels.	Non enregistrement de Seychellois travailleurs domestiques migrants.
Afrique du Sud	Principal pays de destination des travailleurs migrants à l'échelle régionale et continentale, avec une forte proportion de travailleurs domestiques migrants. Les Zimbabwéens constituent la nationalité la plus importante parmi les travailleurs domestiques, les Mozambicains, les Malawites, les Basotho et les Liswati étant également très présents.	Aucune trace de travailleurs domestiques migrants sud-africains.
Tanzanie	Les travailleurs domestiques sont pour la plupart des locaux, avec un nombre croissant de travailleurs domestiques migrants en provenance du Malawi et du Burundi dans les régions frontalières.	Un nombre important de migrants tanzaniens travaillent comme employés de maison à Oman, aux Émirats arabes unis (EAU) et dans d'autres pays du Moyen-Orient.
Zambie	Les travailleurs domestiques sont pour la plupart des locaux, avec quelques travailleurs domestiques indiens qui accompagnent les employeurs migrants, ainsi qu'un petit nombre de Zimbabwéens.	Un petit nombre de travailleurs domestiques migrants zambiens sont présents au Botswana et peuvent également être présents en Namibie et en Tanzanie.
Zimbabwe	Les travailleurs domestiques sont presque tous locaux.	Les migrants zimbabwéens constituent la plus grande nationalité de travailleurs domestiques migrants dans la région, avec le plus grand flux vers l'Afrique du Sud et des flux moins importants vers le Botswana et la Namibie. Les Zimbabwéens migrent également vers le Mozambique, le Malawi et la Zambie, mais ils sont moins susceptibles d'y travailler comme travailleurs domestiques.

La carte de la figure 3 présente les principaux systèmes de migration vers le travail domestique dans la région, avec des estimations de haut niveau sur l'importance des flux de pays à pays.

Figure 3 : Modèles de migration des travailleurs domestiques migrants dans la région de la SADC²³



Le tableau 3 montre l'estimation de l'émigration totale à partir des pays d'origine dont les ressortissants sont connus pour exercer un travail domestique. En chiffres absolus, le Zimbabwe est de loin le pays d'origine le plus important, suivi du Mozambique, de l'Angola, de la République démocratique du Congo et du Malawi. Pour ces pays d'origine, la majorité des migrants sortants ne travaillent pas comme domestiques. Les données qualitatives nous indiquent que la proportion de ceux qui le font est plus élevée au Zimbabwe, au Mozambique, au Malawi, au Lesotho et à l'Eswatini, les autres pays ne représentant qu'une faible proportion.

23 Les flux migratoires et les tailles indiqués ici sont des estimations basées sur des entretiens de recherche et l'analyse des données de l'UNDESA 2020 sur la migration intra-régionale. Compte tenu des difficultés d'accès aux informations et aux statistiques sur le travail domestique migrant dans la région, ces estimations ne sont pas concluantes.

Tableau 3 : Estimation des stocks totaux de migrants provenant des pays d'origine potentiels des travailleurs domestiques accueillis dans la région de la SADC (données UN DESA 200)

Pays	migrants de ce pays d'origine accueillis dans la région de la SADC	pays d'origine potentiels des travailleurs domestiques migrants accueillis dans la région de la SADC
Zimbabwe	911,981	33.7%
Mozambique	539,219	19.9%
Angola	337,621	12.5%
La République démocratique du Congo	321,102	11.9%
Malawi	286,759	10.6%
Lesotho	200,613	7.4%
Eswatini	46,391	1.7%
République unie de Tanzanie	34,885	1.3%
Madagascar	13,797	0.5%
Comores	12,920	0.5%
TOTAL	2,705,288	100%

Lorsque l'on cherche à comprendre et à mesurer le travail domestique des migrants dans une région où la mobilité intrarégionale est aussi importante que dans la région de l'Afrique australe, il est important d'examiner ces flux migratoires plus larges entre les pays. Cela souligne le fait que les migrants qui finissent par travailler comme domestiques font des choix concernant leur mobilité et leurs options de revenus, qui sont à la fois ancrés dans des réseaux migratoires plus larges et dans la nature des économies des pays d'origine et de destination. Lorsque les conditions économiques des pays d'origine ou de destination changent, les migrants qui font partie des réseaux migratoires existants ou qui sont déjà présents dans les pays de destination peuvent se tourner vers le travail domestique ou l'abandonner, qu'il s'agisse d'un emploi formel ou d'une augmentation informelle des revenus. La marge de manœuvre relative pour cette adaptation est plus grande pour les nationalités qui ont des liens existants avec les réseaux de travail domestique et une "réputation" nationale pour le travail domestique, que pour les nationalités qui n'ont traditionnellement pas fait ce travail. Par exemple, les Éthiopiens et les Somaliens d'Afrique du Sud ne se sont pas dirigés vers le travail domestique, bien qu'ils viennent de pays à faibles revenus et ravagés par des conflits, alors qu'un grand nombre de Zimbabwéens (y compris ceux qui avaient un bon niveau d'éducation et une expérience professionnelle plus qualifiée) se sont lancés dans le travail domestique lorsque l'économie de leur pays s'est effondrée.

Les chiffres absolus masquent l'impact relatif de l'émigration vers la région pour les pays par rapport à leurs populations respectives : Lesotho (9,4%), Zimbabwe (6,1%), Eswatini (4,0%) et Comores, Malawi et Mozambique (1-2%).

L'Eswatini, le Malawi et le Lesotho sont les seuls pays de la région à inclure une mesure du stock de ressortissants à l'étranger (par sexe et pays de résidence) dans leurs recensements. Dans son recensement de 2021, l'Eswatini a pris en compte l'émigration de 2017 à 2021 et le Malawi, dans son recensement de 2018, a pris en compte l'émigration de 2008 à 2018. Le Lesotho fait également état d'une certaine "migration internationale de main-d'œuvre" des ressortissants basothos vers d'autres pays dans l'EFT de 2019, mais ne décrit pas clairement comment ce groupe est défini ou mesuré. Le recensement sur l'émigration est généralement considéré comme une sous-estimation car il dépend des membres du ménage de l'émigrant qui restent dans le pays pour être pris en compte dans le recensement, mais il donne une idée de l'échelle du point de vue du pays d'origine.

Les données de l'Eswatini font état de 32 448 émigrants. 56 % étaient des hommes sur l'ensemble de la période de 12 ans, mais le pourcentage de femmes a augmenté au cours de cette période. 90,8 % ont émigré en Afrique du Sud et 3 % au Mozambique. 51,3% des émigrants masculins et 30,5% des émigrants féminins d'Eswatini vers l'Afrique du Sud sont partis pour des raisons professionnelles, sans que l'on dispose de plus d'informations sur le type de travail.

Les données du Malawi font état de 254 934 émigrants, dont 77,5% étaient des hommes et 22,5% des femmes. 80,7 % des émigrants enregistrés se sont installés en Afrique du Sud et 8,1 % au Mozambique. La mesure des "raisons du départ" dans le recensement du Malawi comprend des options de travail spécifiques au secteur et il est donc enregistré qu'un total de 23 099 Malawiens ont migré vers le travail domestique entre 2008 et 2018. 15 805 étaient des hommes (représentant 8 % du total des émigrants masculins) et 7 294 étaient des femmes (12,7 % du total des émigrantes). Bien que ce chiffre ne puisse être considéré comme un indicateur fiable du nombre total de travailleurs domestiques malawites dans la région, il donne un aperçu des schémas sexospécifiques particuliers de la migration des Malawiens vers le travail domestique (Office national des statistiques du Malawi, 2019).

Si nous présentons cette population de migrants du point de vue du pays de destination (tableau 4) nous constatons que 55 % d'entre eux sont accueillis en Afrique du Sud, ce qui confirme son rôle de plaque tournante régionale de la migration en termes absolus.

Tableau 4 : Pays de destination des migrants en provenance des pays d'origine des travailleurs domestiques migrants dominants (DESA 2020), données sur la population totale des pays du WDI 2020

Pays	Somme estimée des migrants des pays d'origine dominants des MDW accueillis dans ce pays	% du total des migrants accueillis dans la région et provenant des pays d'origine des travailleurs migrants dominants	Les migrants des pays d'origine des travailleurs migrants dominants comme % de la population totale hébergée
Afrique du Sud	1,496,398	55.3%	2.52%
Zimbabwe	231,414	8.6%	1.56%
Mozambique	225,837	8.3%	0.72%
La République démocratique du Congo	177,028	6.5%	0.20%
Zambie	120,543	4.5%	0.66%
Malawi	102,166	3.8%	0.53%
République unie de Tanzanie	92,557	3.4%	0.15%
Angola	90,692	3.4%	0.28%
Botswana	70,550	2.6%	3.00%
Namibie	61,585	2.3%	2.42%
Madagascar	12,153	0.4%	0.04%
Eswatini	11,042	0.4%	0.95%
Comores	9,748	0.4%	1.12%
Maurice	2,301	0.1%	0.18%
Seychelles	816	0.0%	0.83%
Lesotho	458	0.0%	0.02%
Total général	2,705,288	100%	

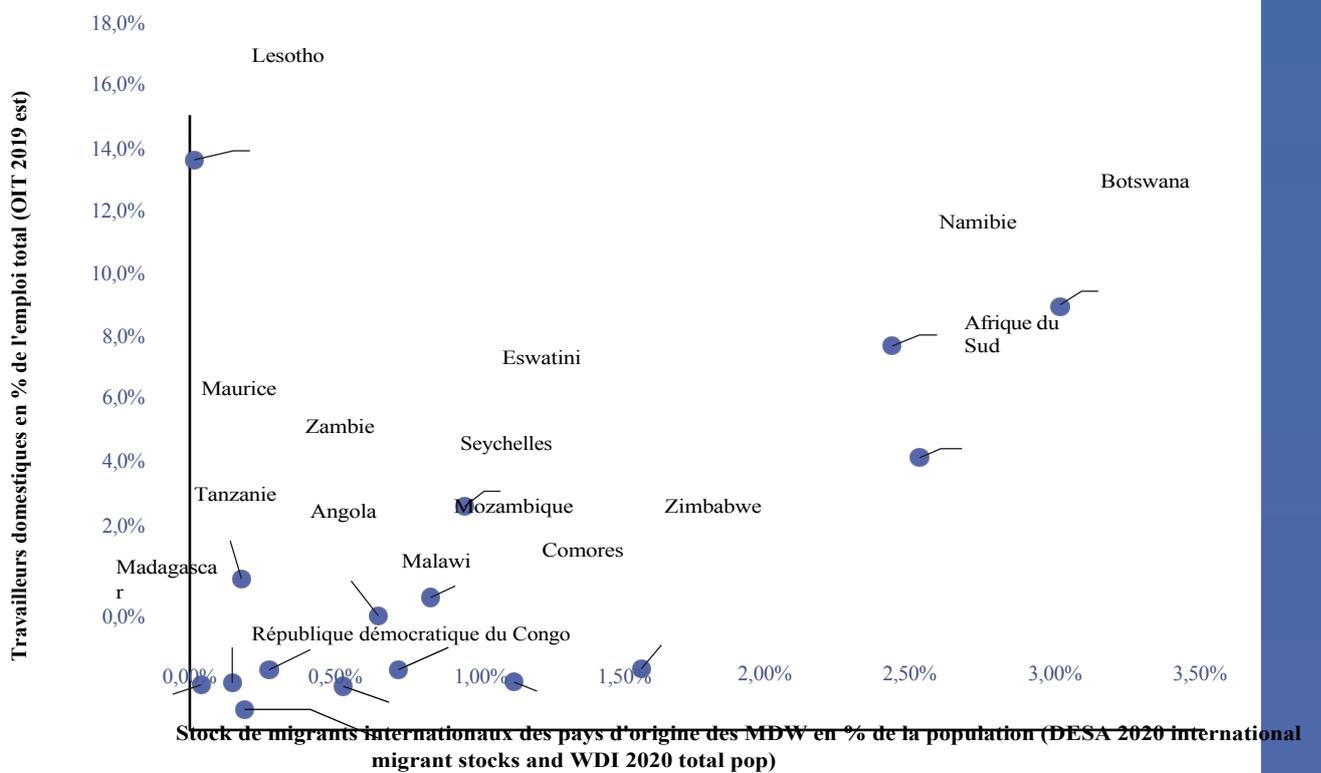
Comme pour les pays d'origine, les nombres absolus de migrants accueillis masquent l'impact sur les pays de destination à faible population, tels que le Botswana et la Namibie. La colonne de droite montre donc la population des migrants des pays d'origine des travailleurs domestiques migrants en pourcentage de la population du pays de destination, ce qui confirme également le rôle de l'Afrique du Sud en tant que plaque tournante de la migration en termes relatifs, avec le Botswana et la Namibie.

En plus de réduire les schémas migratoires de la région à ceux qui sont pertinents pour le travail domestique, nous devons également comprendre les variations de la demande de travail domestique dans les pays de destination. Le rapport 2021 de l'OIT a modélisé les estimations de 2019 pour le pourcentage de travailleurs domestiques par rapport à l'emploi total. À l'instar des variations des schémas migratoires dans la région, nous constatons que de nombreux pays ont de très petites industries de travail domestique mesurées, tandis que d'autres, notamment le Lesotho, le Botswana, la Namibie et l'Afrique du Sud, ont une part importante de leur main-d'œuvre engagée dans le secteur.

La figure 4 associe la prévalence du travail domestique à la prévalence des migrants provenant des pays d'origine des travailleurs domestiques migrants. Il montre, en termes relatifs à la population de chaque pays, quels sont les pays qui ont à la fois des marchés de travailleurs domestiques importants et des populations migrantes pertinentes. Le Botswana, la Namibie et l'Afrique du Sud apparaissent clairement comme les pays où l'accueil des travailleurs domestiques migrants constitue une préoccupation politique majeure, étant donné qu'ils sont susceptibles de représenter une proportion significative d'un secteur économique important.



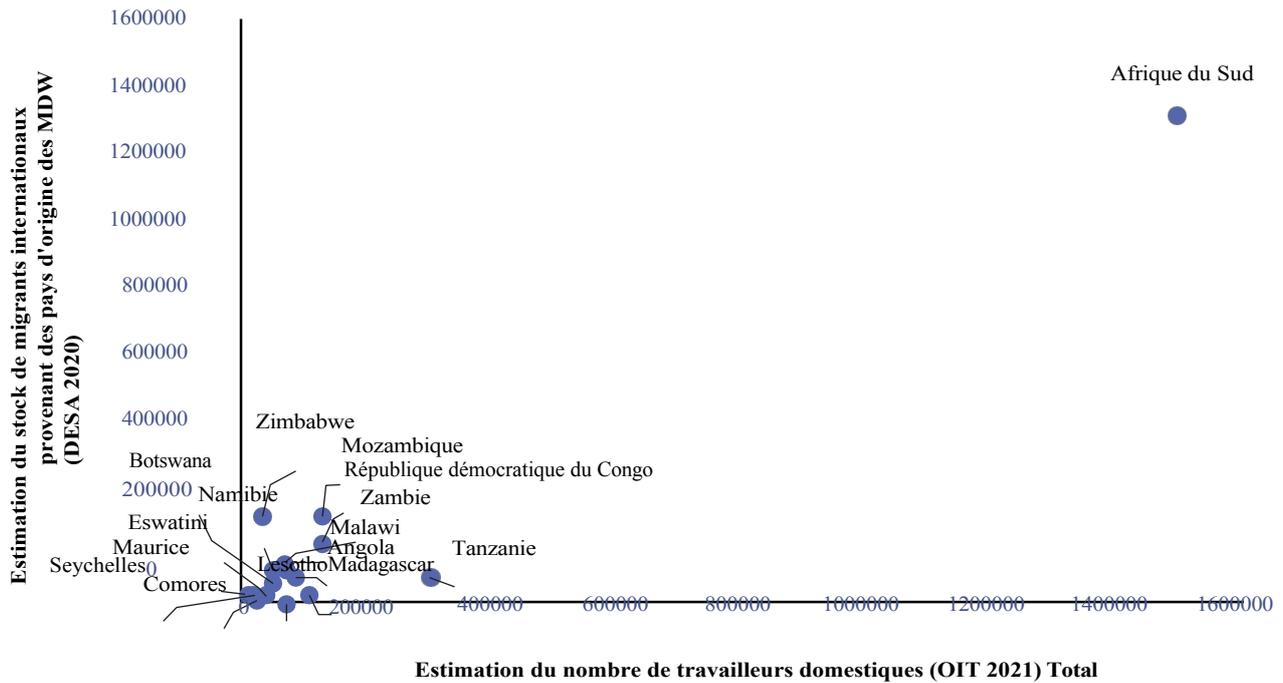
Figure 4 : combinaison des schémas migratoires et de l'emploi des travailleurs domestiques, proportionnellement à la taille de la population du pays de destination (DESA 2020 international migrant stocks, OIT 2019 domestic workers as share of employment, WDI 2020 country population estimates)



Stock de migrants internationaux des pays d'origine des MDW en % de la population (DESA 2020 international migrant stocks and WDI 2020 total pop)

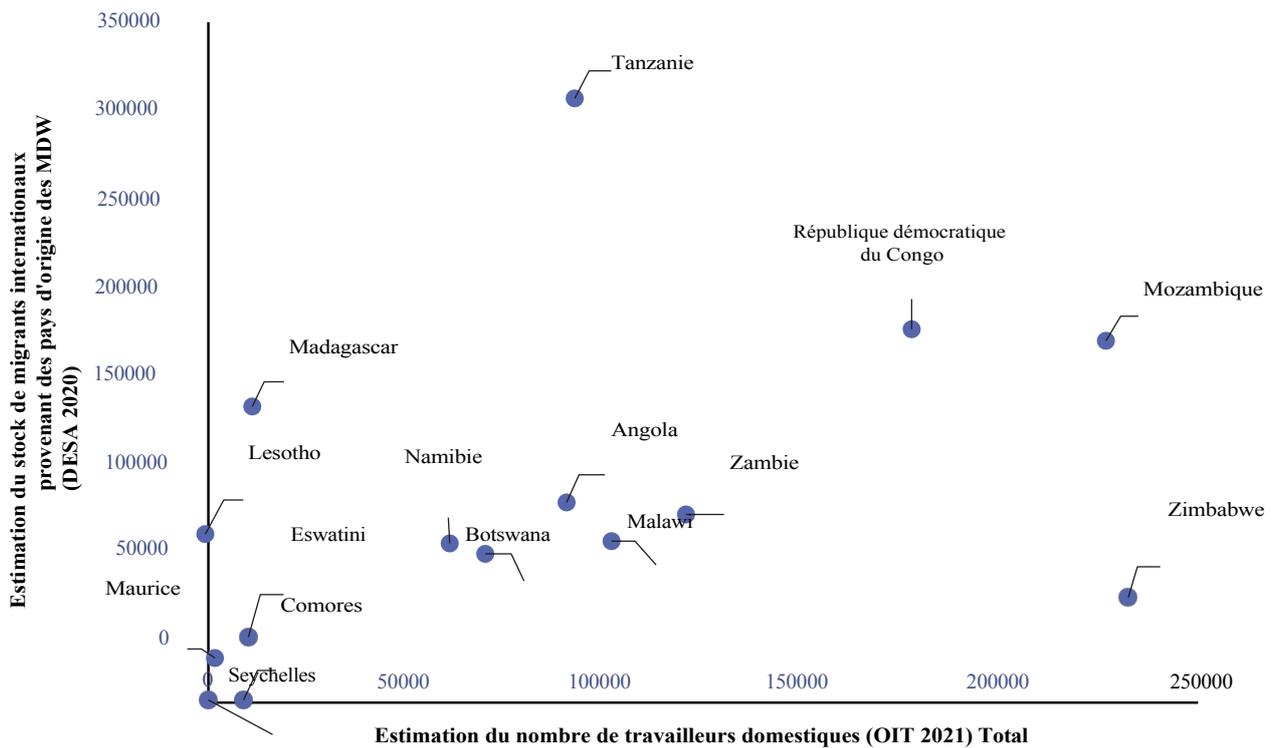
Lorsque nous présentons les mêmes informations en termes de nombres absolus estimés de travailleurs domestiques et de migrants des pays d'origine des travailleurs domestiques migrants (figure 5), nous constatons que l'Afrique du Sud est une exception extrême, avec près de huit fois plus de travailleurs domestiques dans le pays et près de 3,5 fois plus de migrants concernés que le groupe de pays suivant. En termes de volume de personnes potentiellement affectées par les politiques et les pratiques relatives aux travailleurs domestiques migrants, l'Afrique du Sud compte donc plus de cinq fois plus de populations concernées que l'ensemble des 15 autres pays de la région.

Figure 5 : combinaison des schémas migratoires et de l'emploi des travailleurs domestiques, en chiffres absolus (DESA 2020 stocks de migrants internationaux, OIT 2019 estimations des travailleurs domestiques).



Le fait de montrer les volumes totaux estimés de travailleurs domestiques et de migrants des pays d'origine des travailleurs domestiques migrants ne se traduit pas directement par la proportion de travailleurs domestiques qui sont des migrants car celle-ci est influencée par les conditions et la structure économiques de chaque pays. Si l'on exclut l'Afrique du Sud, pays aberrant, afin de voir la répartition dans le reste de la région (figure 6), on constate que les quatre pays à forte population (Zimbabwe, Mozambique, République démocratique du Congo et Tanzanie) ont le potentiel d'accueillir des populations importantes de travailleuses domestiques migrantes en termes absolus, mais notre compréhension qualitative de la dynamique des travailleuses domestiques migrantes dans ces pays nous indique que la proportion de travailleuses domestiques migrantes dans ces pays est très faible.

Figure 6 : Combinaison des schémas migratoires et de l'emploi des travailleurs domestiques, en chiffres absolus (DESA 2020 stocks de migrants internationaux, OIT 2019 estimations des travailleurs domestiques) - Excluant l'Afrique du Sud



Cela nous amène à examiner les données disponibles concernant le nombre réel de travailleurs domestiques migrants dans les pays de la région. Le tableau 5 consolide plusieurs types de données pour parvenir à des estimations par pays. Tout d'abord, il utilise les récentes estimations nationales de l'OIT sur le nombre de travailleurs domestiques par pays. Ces estimations sont basées sur une modélisation statistique détaillée des microdonnées nationales officielles, combinant des informations sur le secteur d'emploi, la profession et les employeurs, lorsqu'elles sont disponibles (BIT 2021).

Encadré 5 : L'importance de modéliser les estimations du nombre de travailleurs domestiques

En comparant les microdonnées brutes fournies par les bureaux nationaux de statistiques de la région avec les données modélisées du BIT, nous constatons que les mesures des travailleurs domestiques des BNS sont plus élevées que les estimations du BIT au Zimbabwe (55 040 pour le BIT contre 165 632 pour le BNS). Les Seychelles, le Botswana et la Namibie sont des exemples notables où les estimations modélisées du BIT sont significativement plus élevées que les données fournies par les BNS, avec des données modélisées pour les Seychelles 15 fois plus élevées (1 951 BIT contre 123 BNS), pour le Botswana 1,5 fois plus élevées (76 674 BIT contre 48 644 BNS) et pour la Namibie 1,6 fois plus élevées (81 895 BIT contre 49 731 BNS). La modélisation statistique de sous-groupes tels que les travailleurs domestiques migrants est particulièrement difficile pour les pays à faible population, tels que les Seychelles et même le Botswana et la Namibie, étant donné que toute estimation provenant d'enquêtes par sondage est rapidement gonflée. Dans d'autres pays, les mesures de l'ONS étaient proches des estimations du BIT.

Dans un deuxième temps, nous avons estimé le pourcentage de migrants par rapport au nombre total de travailleurs domestiques dans le pays, en le formulant comme se situant entre une fourchette inférieure et une fourchette supérieure, étant donné l'incertitude des mesures exactes. Dans certains pays, cette fourchette s'appuie sur des données d'enquête qui mesurent directement la nationalité ou le pays de naissance des personnes interrogées, ainsi que leur secteur d'emploi. Ces données sont décrites dans le tableau 6 ci-dessous. Ce chiffre mesuré empiriquement a été utilisé comme limite inférieure de la fourchette de pourcentages, une fois encore pour tenir compte du sous-dénombrement probable de la plupart des enquêtes. La plupart des pays où de telles données d'enquête n'étaient pas disponibles sont des pays où des preuves qualitatives nous indiquent que les proportions de travailleurs domestiques migrants sont faibles. Sur la base des estimations empiriques pour les pays ayant une faible proportion de travailleurs domestiques migrants, tels que la Tanzanie et le Zimbabwe, qui disposent d'estimations issues d'enquêtes, nous avons donc appliqué une estimation générique de 0,5 à 1,5% de la prévalence des travailleurs domestiques migrants parmi les travailleurs domestiques pour les pays suivants qui ne disposent pas de données empiriques valables : Angola, Comores, République démocratique du Congo, Madagascar, Malawi, Mozambique et Zambie.²⁴

Tableau 5 : Estimations des travailleurs domestiques migrants par pays

Pays	Fourchette estimée de MDW par pays....			Basé sur :	
	estimation élevée de MDW #	Estimation basse de la MDW #.	Fourchette de population de l'EDM	Estimation du nombre de travailleurs qualifiés à partir de l'OIT 2021	MDW % de DW gamme
Comores	38	13	<100	2,549	0.5-1.5
Seychelles	97	58	<100	1,939	3-5
Maurice	365	244	101-500	24,365	1-1.5
Eswatini	349	279	101-500	34,898	0.8-1
Zimbabwe	1,101	440	501-1500	55,040	0.8-2
Malawi	1,243	414	501-1500	82,870	0.5-1.5
Lesotho	1,307	436	501-1500	87,165	0.5-1.5
Zambie	1,457	486	501-1500	97,104	0.5-1.5
Angola	1,553	518	501-1500	103,513	0.5-1.5
Madagascar	2,287	762	1,001-3,000	152,457	0.5-1.5
Mozambique	2,793	931	1,001-3,000	186,213	0.5-1.5
La République démocratique du Congo	2,874	958	1,001-3,000	191,618	0.5-1.5
Tanzanie	3,096	1,548	1,001-3,000	309,595	0.5-1
Botswana	11,501	7,667	5,001-10,000	766,74	10-15
Namibie	12,284	9,827	10,001-15,000	81,895	12-15
Afrique du Sud	200,301	160,241	100,001-200,000	1,335,343	12-15
SADC Total	242,647	184,823			

24 Bien que le Malawi ait effectué un recensement en 2018 qui comprenait des données sur la main-d'œuvre et les migrations, les données publiées sur le secteur de l'emploi ne sont pas ventilées au niveau de l'industrie et il n'y a pas de ventilation de l'emploi en fonction du statut migratoire. Il n'a pas été possible d'accéder aux microdonnées du recensement.

La combinaison de l'estimation du nombre total de travailleurs domestiques et de l'estimation de l'éventail des travailleurs domestiques migrants permet ensuite de calculer les limites inférieure et supérieure du nombre de travailleurs domestiques migrants pour chaque pays.

Neuf des 16 pays de la région disposent d'ensembles de données qui mesurent directement les travailleurs domestiques migrants ou qui permettent une estimation rapprochée ventilée par sexe. Ils sont énumérés dans le tableau

6. Dans le cas du Botswana, de l'Eswatini, du Lesotho, de la Namibie, des Seychelles et du Zimbabwe, un seul ensemble de données saisi à la fois l'industrie de l'emploi et le statut migratoire, et les rapports sur l'industrie de l'emploi comprennent une désagrégation par statut migratoire.

Des estimations appliquant les pourcentages de migrants passés aux données actuelles sur l'emploi ont été nécessaires à Maurice et en Afrique du Sud. A Maurice, le pourcentage total de travailleurs domestiques migrants du recensement de 2011 a été appliqué aux statistiques totales sur les travailleurs domestiques fournies par l'enquête continue sur les ménages à objectifs multiples de 2020. Dans le cas de l'Afrique du Sud, l'enquête trimestrielle sur les forces de travail de 2021 fournit le nombre de travailleurs domestiques ventilé par sexe et l'enquête sur les forces de travail de 2017 (QLFS) (Q3) fournit le pourcentage de travailleurs domestiques migrants ventilé par sexe, lequel pourcentage est appliqué aux chiffres de l'enquête sur les forces de travail de 2021 (QLFS). Il est risqué d'appliquer des schémas migratoires historiques aux données actuelles sur l'emploi, car les données de séries chronologiques, lorsqu'elles existent, montrent qu'il peut y avoir des changements assez importants dans les schémas au fil du temps. Dans le cas de l'Afrique du Sud, un module sur la migration a été inclus dans les enquêtes QLFS de 2012 et 2017, montrant que "le travail dans les ménages privés ... a augmenté pour la population immigrée (13,4 % en 2012 à 18,0 % en 2017)" (Statistics South Africa 2019, 54). Il est donc probable que le pourcentage de travailleurs domestiques migrants ait également évolué entre 2017 et 2021, notamment en raison de Covid-19.



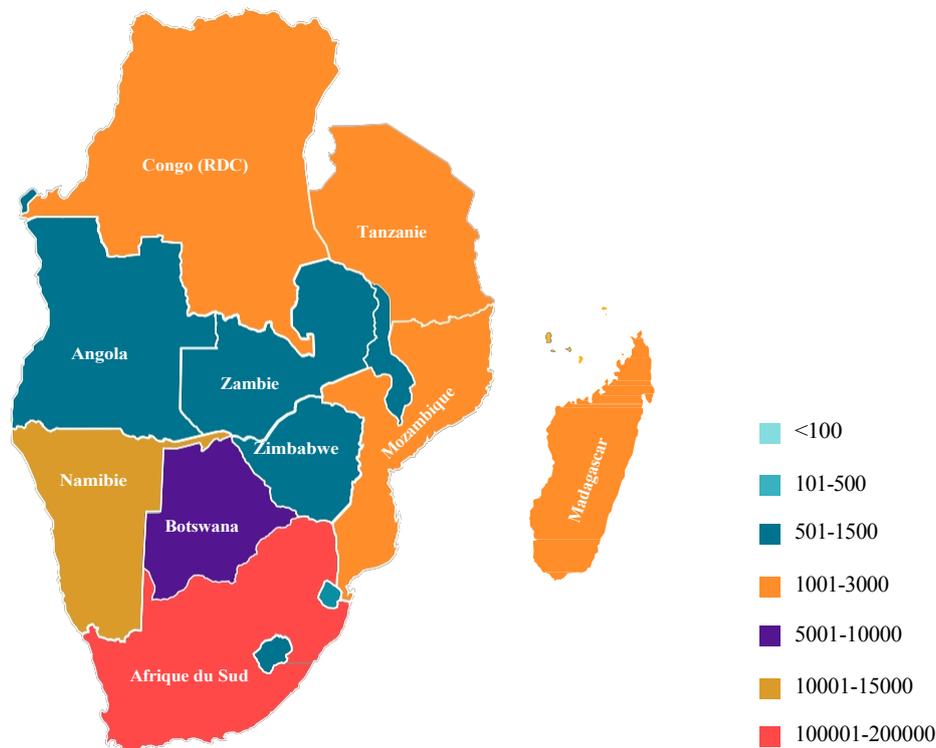
Tableau 6 : Pays disposant de données suffisantes pour mesurer ou estimer de près les travailleurs domestiques migrants

Pays	Total MDW mesuré ou estimé	MDW mesurée ou estimée Hommes	MDW mesurée ou estimée Femelle	Est MDW comme % de l'eau de pluie (pour les pays dont l'eau de pluie moyenne est mesurée)	Niveau de confiance	Sources de données
Botswana	799	799	0	1.0%	Mesuré (confiance moyenne, sous-dénombrement probable)	2020 Rapports QMTS Q4 DW par statut migratoire
Eswatini	296	123	173	0.8%	Mesuré (confiance élevée)	Le recensement de 2017 fait état de DW par statut migratoire
Lesotho	92	72	28	0.1%	Mesuré (confiance moyenne, sous-dénombrement probable)	L'enquête sur les forces de travail (EFT) de 2019 rapporte le nombre d'heures travaillées par statut migratoire
Maurice	244	302	47	1.0%	Estimation (confiance moyenne, données migratoires obsolètes)	2020 'Continuous Multi-Purpose Household Survey' (CMPHS) total DW with migrant % from 2011 Census
Namibie	9,803	8,007	1,796	12.0%	Mesuré (confiance élevée)	2018 LFS reports DW by migration status
Seychelles	51			0.0%	Mesuré (confiance élevée)	2020 QLFS reports DW by migration status (en anglais)
Afrique du Sud	142,874	89,037	53,837	10.7%	Estimation (degré de confiance élevé)	2021 QLFS total DW par sexe avec 2017 QLFS % de DW nés à l'étranger par sexe
Zimbabwe	1,331	730	601	2.4%	Mesuré (confiance moyenne, industrie rapportée uniquement pour un sous-ensemble de migrants)	L'enquête sur les forces de travail de 2019 présente le nombre de travailleurs qualifiés par statut migratoire, mais uniquement pour les "travailleurs migrants".

Compte tenu de toutes les mises en garde concernant les populations cachées et la fiabilité de la pondération décrites ci-dessus, tous les ensembles de données qui indiquent directement le nombre de travailleurs domestiques migrants ne donnent pas une image très fiable du nombre réel de travailleurs domestiques migrants dans le pays. Par exemple, les 799 femmes (et aucun homme) travailleurs domestiques migrants enregistrés dans le QMTS 2020 Q4 pour le Botswana ne reflètent que les travailleurs domestiques "officiellement employés", ce qui constitue une forte sous-estimation de la population totale des travailleurs domestiques migrants. Pour le tableau récapitulatif régional (tableau 5 ci-dessus), nous avons donc retenu une fourchette estimative de travailleurs domestiques migrants basée sur l'hypothèse d'une proportion de 10-15% de travailleurs domestiques migrants dans la population totale de travailleurs domestiques, même si cette proportion est dix fois plus importante que la mesure "formellement employés" rapportée par l'enquête QMTS. De même, au Lesotho, les 92 travailleurs domestiques migrants déclarés sont probablement sous-estimés et nous avons donc conservé l'estimation de la fourchette de travailleurs domestiques migrants basée sur une proportion de 0,5 à 1,5% de travailleurs domestiques migrants par rapport à l'ensemble de la population de travailleurs domestiques. Enfin, au Zimbabwe, même si les 1 331 travailleurs domestiques migrants déclarés sont probablement sous-estimés, ils ont été retenus comme estimation inférieure pour les statistiques récapitulatives, car ils se situent dans une fourchette de pourcentage raisonnable pour l'estimation globale de la population des travailleurs domestiques.

Une estimation de la fourchette dans laquelle se situent les effectifs de travailleurs domestiques migrants est suffisante pour la plupart des prises de décision fondées sur des données probantes concernant la taille globale de la population de travailleurs domestiques migrants dans un pays, ou la taille relative de ces populations dans les différents pays. Pour les pays de la SADC, ces fourchettes sont indiquées sur la carte de la figure 7.

Figure 7 : Carte de la prévalence du travail domestique migrant (Source : calculs personnels)



5. Environnement de la politique migratoire

Cette section du rapport résume l'environnement politique relatif aux travailleurs migrants transfrontaliers dans la région de la SADC, en ce qui concerne les migrants peu qualifiés en général et les travailleurs domestiques en particulier. L'environnement politique comprend les conventions internationales et régionales ainsi que la législation et les réglementations nationales relatives à la migration de la main-d'œuvre.

D'une manière générale, la politique migratoire dans la région se caractérise par les facteurs suivants :

- L'absence d'accord multilatéral dans la région de la SADC signifie que les différents pays ont abordé la question de la migration de la main-d'œuvre sous des angles différents, en fonction de leurs propres besoins.
- Les cinq pays de la région qui ont adopté des politiques nationales de migration de la main-d'œuvre (NLMP) (Lesotho, Maurice²⁵, Namibie, Seychelles et Zimbabwe) visent à gérer à la fois la migration et la main-d'œuvre à des fins de développement social et économique, et à relever le défi de la migration irrégulière. Rien n'indique dans quelle mesure ces pays ont revu leur législation afin d'harmoniser leurs lois sur l'immigration, le travail et autres avec les politiques et les plans d'action définis dans les NLMP. Au moins un objectif standard des

25 Informations basées sur d'autres documents et non sur le NLMP du pays lui-même.





matière.

- Un certain nombre de pays tels que l'Afrique du Sud, l'Eswatini, le Lesotho, Maurice, le Mozambique, les Seychelles et le Zimbabwe ont conclu des accords bilatéraux entre eux ou avec d'autres pays extérieurs au continent africain (principalement des pays du Moyen-Orient) pour la gestion des travailleurs migrants, mais sans avoir connaissance de ces accords, il est difficile d'établir les conditions spécifiques dans lesquelles les pays réglementent la migration de la main-d'œuvre.
- Les deux dérogations spéciales de l'Afrique du Sud régularisant les migrants du Lesotho et du Zimbabwe constituent une approche fragmentaire pour faire face au défi que représente l'arrivée dans le pays d'un grand nombre de migrants, dont beaucoup se situent à l'extrémité la moins qualifiée du marché du travail (Wickramasekara 2015). Bien qu'elles n'aient pas été intentionnellement ciblées sur la régularisation des migrants dans le secteur du travail domestique, ces initiatives politiques ont également bénéficié aux travailleurs domestiques migrants originaires de ces pays, en permettant la protection des droits des migrants et des droits du travail pour les travailleurs domestiques migrants, étant donné le nombre absolu élevé de Zimbabwéens et de Basotho travaillant dans ce secteur en Afrique du Sud.²⁶

26 À la mi-décembre 2021, le gouvernement sud-africain a annoncé qu'il ne prolongerait pas le ZEP au-delà de la date d'expiration du 31 décembre 2021, avec une période de grâce d'un an pour demander d'autres documents. Cette décision affectera des centaines de milliers de Zimbabwéens, y compris des travailleurs migrants titulaires de ce permis, car il est peu probable qu'ils puissent prétendre à l'un des autres visas ordinaires, tels que les visas de travail, d'affaires et d'études.

5.1. Conventions internationales

Le tableau 7 résume l'état de la ratification des principales conventions internationales pertinentes par les pays de la SADC. Il montre un bilan en dents de scie, sans aucune coordination ou consensus régional.

Tableau 7 : Tableau de ratification des conventions internationales pertinentes

	PAYS	Convention des Nations unies sur les travailleurs migrants (1990)	Convention de l'OIT sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (C143)	OIT Convention sur les migrations pour l'emploi, 1949 (C97)	Convention de l'OIT sur les travailleurs domestiques, 2011 (C189)	Convention de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (C182)	Convention de l'OIT sur les agences d'emploi privées, 1997 (181)
1	Angola	NON	NON	NON	NON	OUI	NON
2	Botswana	NON	NON	NON	NON	OUI	NON
3	Comores	NON	OUI	OUI	NON	OUI	NON
4	République démocratique du Congo	NON	NON	NON	NON	OUI	NON
5	Eswatini	NON	NON	NON	NON	OUI	NON
6	Lesotho	OUI	NON	NON	NON	OUI	NON
7	Madagascar	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
8	Malawi	NON	NON	OUI	NON	OUI	NON
9	Maurice	NON	NON	OUI	OUI	OUI	NON
10	Mozambique	OUI	NON	NON	NON	OUI	NON
11	Namibie	NON	NON	NON	OUI	OUI	NON
12	Seychelles	OUI	NON	NON	NON	OUI	NON
13	Afrique du Sud	NON	NON	NON	OUI	OUI	NON
14	Tanzanie	NON	NON	OUI (Zanzibar)	NON	OUI	NON
15	Zambie	NON	NON	OUI	NON	OUI	OUI
16	Zimbabwe	NON	NON	NON	NON	OUI	NON

Nous résumons les principales conventions internationales sur les droits des migrants en ce qui concerne les travailleurs domestiques migrants.

L'Organisation internationale du travail (OIT) compte huit conventions fondamentales (OIT 2022b). Ces conventions peuvent être réparties en quatre groupes ou catégories. La première catégorie comprend les conventions qui traitent de la liberté de choisir de travailler et de ne pas être soumis au travail forcé. Les deux conventions de cette catégorie sont la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930²⁷ et son protocole de 2014,²⁸ ainsi que la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.²⁹ La deuxième catégorie comprend les conventions qui accordent aux travailleurs le droit de s'associer et de s'organiser librement, et de participer à la négociation collective. Il s'agit de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948,³⁰ et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949.³¹

La troisième catégorie comprend les conventions qui prévoient l'égalité de rémunération entre tous les travailleurs pour un travail de valeur égale et l'interdiction de toute discrimination en matière d'emploi et de profession fondée notamment sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale. Les deux conventions de cette catégorie sont la convention sur l'égalité de rémunération de 1951 (n° 100)³², et la convention concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958 (n° 111).³³ La dernière catégorie de conventions fondamentales traite de la protection des enfants contre l'exploitation, y compris l'abolition des pires formes de travail des enfants. Ce groupe comprend la convention sur l'âge minimum, 1973,³⁴ et la convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (n° 182).³⁵

Toutes les conventions fondamentales de l'OIT s'appliquent avec la même force aux travailleurs migrants, car elles fixent le socle minimum de droits et de libertés applicables à toutes les catégories de travailleurs, indépendamment de leur origine nationale ou de leur statut migratoire. Les travailleurs migrants sont particulièrement vulnérables car ils travaillent dans des juridictions étrangères, loin de leur pays d'origine et dans des circonstances où ils peuvent être victimes d'exploitation et d'abus. À cet égard, les Nations unies et l'OIT ont adopté des traités spécifiques sur les travailleurs migrants qui visent à établir une plate-forme commune de droits pour les travailleurs migrants, d'une part, et des obligations concomitantes pour les États de garantir la protection de ces droits, d'autre part. Nous examinons ci-dessous quelques-unes de ces conventions.

27 Adoptée le 28 juin 1930.

28 Adoptée le 11 juin 2014.

29 Adoptée le 25 juin 1957.

30 Adoptée le 9 juillet 1948.

31 Adoptée le 1er juillet 1949.

32 Adoptée le 29 juin 1951.

33 Adoptée le 25 juin 1958.

34 Adoptée le 25 juin 1973.

35 Adoptée le 19 juin 1999.

CONVENTION INTERNATIONALE SUR LA PROTECTION DES DROITS DE TOUS LES TRAVAILLEURS MIGRANTS ET DES MEMBRES DE LEUR FAMILLE, 1990 (OHCHR 1990)

La Convention sur les travailleurs migrants, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 18 décembre 1990, "fixe des normes minimales pour les travailleurs migrants et les membres de leur famille, en mettant l'accent sur l'élimination de l'exploitation des travailleurs dans le processus de migration" (Cooper 2017). Cinquante-six pays sont parties à cette convention (Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme 2014).

Un travailleur migrant est défini dans la Convention comme une personne "qui doit exercer, exerce ou a exercé une activité rémunérée dans un État dont elle n'est pas ressortissante".³⁶ La Convention identifie des catégories spécifiques de travailleurs migrants tels que les travailleurs saisonniers, les marins, les travailleurs travaillant sur des installations off-shore, les travailleurs itinérants et les travailleurs participant à des projets d'aide. Les articles 7 à 63 de la Convention prévoient les droits des travailleurs migrants et obligent les États à respecter et à protéger ces droits. Les États doivent également mettre en place des mesures (par exemple par le biais de la législation) pour garantir que les droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille, tels qu'ils sont énoncés dans la Convention, sont respectés dans la pratique. Parmi les droits dont bénéficient les travailleurs migrants et les membres de leur famille figurent la non-discrimination, le droit de quitter son pays d'origine et d'y revenir,³⁷ le droit à la vie privée,³⁸ le droit de ne pas se voir confisquer ou détruire ses documents d'identité³⁹ et le droit de rapatrier ses gains et ses économies dans son pays d'origine.⁴⁰

LA CONVENTION SUR LES MIGRATIONS POUR L'EMPLOI (RÉVISÉE), 1949 (N° 97) (OIT 1949)

Cet instrument a été adopté par la Conférence internationale du travail de l'Organisation internationale du travail le 1er juillet 1949. Il fixe des normes minimales pour la protection des droits des immigrés présents sur le territoire d'un État membre.⁴¹ Ces normes prévoient que les travailleurs migrants ne doivent pas bénéficier d'un traitement moins favorable que les ressortissants de l'État membre en ce qui concerne la rémunération,⁴² l'affiliation aux syndicats et la jouissance des avantages de la négociation collective⁴³ et le logement.⁴⁴ Ils doivent également, sous réserve de certaines restrictions,⁴⁵ bénéficier pleinement des protections de la sécurité sociale en matière d'accidents du travail, de responsabilité familiale, de maternité, de maladie, de vieillesse et de décès, entre autres.⁴⁶

36 Article 1

37 Articles 7 et 8

38 Article 14

39 Sauf par les fonctionnaires et conformément à la loi (article 21)

40 Article 47

41 L'article 6 de la convention stipule que : "Tout membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à appliquer, sans discrimination de nationalité, de race, de religion ou de sexe, aux immigrants qui se trouvent légalement sur son territoire, un traitement non moins favorable que celui qu'il applique à ses propres ressortissants..." L'utilisation des termes "licite/illicite" ou "légal/illégal" pour désigner le statut migratoire des individus est de plus en plus abandonnée au profit des termes "sans-papiers" ou "non-documentés" ou migrants "irréguliers". Voir (Haut Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés 2018)

42 Article 6(1)(a)(i) de la Convention.

43 Article 6, paragraphe 1, point a) ii).

44 Article 6, paragraphe 1, point a) iii).

45 par exemple, l'accès à des prestations ou à des fractions de prestations payées entièrement sur des fonds publics (article 6, point b) ii)).

46 (Article 6, point b).

CONVENTION (N° 143) SUR LES TRAVAILLEURS MIGRANTS (DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES), 1975 (OIT 1975)

Dans son instrument de 1975, l'OIT a cherché à aborder des aspects qui n'étaient pas ou pas suffisamment couverts par les instruments existants de l'OIT, en particulier la convention n° 97. Ainsi, la convention n° 143 contient des dispositions sur l'égalité des chances, traite de la migration irrégulière et de l'emploi illégal et prévoit une obligation générale de respecter les droits de l'homme fondamentaux. La convention n° 143 exige des États membres qu'ils prennent des mesures pour garantir que les droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille sont pleinement protégés. Ainsi, la convention exige des États membres qu'ils "respectent les droits fondamentaux de tous les travailleurs migrants"⁴⁷ et qu'ils mettent en place des politiques visant à garantir l'égalité de chances et de traitement des travailleurs migrants et des membres de leur famille qui se trouvent légalement sur leur territoire.⁴⁸ En ce qui concerne les migrations irrégulières ou sans papiers, la convention appelle les États membres à relever le défi des "migrations dans des conditions abusives", notamment en prenant des mesures "contre les organisateurs de mouvements illicites ou clandestins de migrations à des fins d'emploi".⁴⁹

CONVENTION SUR LES AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES, 1997 (N° 181) (ILO 1997)

Les agences d'emploi privées (AEP) jouent un rôle important dans le recrutement et le placement des travailleurs domestiques dans le monde entier. La convention n° 181 a été adoptée par la Conférence internationale du travail de l'OIT le 19 juin 1997. Trente-sept pays l'ont ratifiée (OIT 2000). Parmi les pays de la SADC, seuls Madagascar⁵⁰ et la Zambie⁵¹ sont parties à cette convention. La convention reconnaît le rôle des EEP dans le bon fonctionnement des marchés du travail et exige que les États membres réglementent l'autorisation, les conditions et les activités des EEP par le biais de la législation nationale.

En même temps, et dans le but de prévenir les abus des travailleurs employés par ou à travers les APE et de les protéger contre ces abus, la Convention demande aux États membres de s'assurer par la loi et la pratique que les travailleurs jouissent de tous leurs droits au travail (c'est-à-dire la liberté d'association, la négociation collective, les prestations légales de sécurité sociale, etc.)⁵², et qu'il y a un examen périodique des conditions afin de promouvoir la coopération entre le service public de l'emploi et les APE.⁵³

Bien que les trois conventions susmentionnées ne soient pas spécifiques aux travailleurs domestiques migrants, elles protègent globalement ces derniers contre la non-discrimination,⁵⁴ ou l'inégalité de traitement en matière de rémunération, de conditions de travail et d'avantages sociaux.⁵⁵ Elles obligent également à

47 Article 1.

48 Article 10.

49 Article 3, point b).

50 Ratifié le 11 juin 2019.

51 Ratifié le 23 décembre 2013.

52 Articles 11 et 12 de la Convention.

53 Article 13

54 Voir par exemple l'article 5 de la convention des Nations unies sur les travailleurs migrants (1990).

55 Ibid, article 25. Voir également l'article 6 de la convention de l'OIT sur les migrations pour l'emploi (1990).

aux États de prendre des mesures législatives et autres (par exemple, mettre en place un mécanisme et des procédures adéquats pour enquêter sur les plaintes, les abus et les pratiques frauduleuses concernant les EEP)⁵⁶ afin de limiter l'exploitation des travailleurs.

CONVENTION SUR LES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES, 2011 (CONVENTION 189) (OIT 2011b)

Alors que les conventions susmentionnées prévoient la protection générale des droits des travailleurs migrants, la Convention sur les travailleurs domestiques (communément appelée C189) se concentre spécifiquement sur les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants. Cette convention a été adoptée par la Conférence internationale du travail de l'Organisation internationale du travail (OIT) le 16 juin 2011. À ce jour, 35 pays l'ont ratifiée (OIT 2013). Parmi les États membres de la SADC, seuls Madagascar⁵⁷, Maurice⁵⁸, la Namibie⁵⁹ et l'Afrique du Sud⁶⁰ ont ratifié la convention.

L'article 1 de la convention définit le terme "travail domestique" au sens large comme le travail effectué dans ou pour un ou plusieurs ménages, dans le cadre d'une relation de travail et sur une base professionnelle" (OIT 2021, xvii). Les travailleurs domestiques devraient avoir des droits égaux à ceux des autres travailleurs, y compris le droit à la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective,⁶¹ et des conditions d'emploi équitables ainsi que des conditions de travail décentes.⁶² En vertu de l'article 4 de la convention, les États membres doivent fixer un âge minimum pour les travailleurs domestiques, conformément à la convention sur l'âge minimum de 1973 (15 ans) (OIT 1973)⁶³ ainsi qu'à la convention sur les pires formes de travail des enfants de 1999.⁶⁴

En ce qui concerne les travailleurs domestiques migrants, la Convention exige des États membres qu'ils veillent à ce que ces travailleurs disposent d'une offre d'emploi ou d'un contrat de travail écrit avant de quitter leur pays d'origine et que l'offre ou le contrat soit exécutoire dans le pays de destination.⁶⁵ Il doit également y avoir des lois ou des mesures spécifiant comment les travailleurs domestiques migrants seront rapatriés dans leur pays d'origine une fois que la relation d'emploi prend fin.⁶⁶ Il est important de noter que l'article 15 de la Convention demande aux États membres de prendre une série de mesures afin de "protéger efficacement les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants placés par des agences d'emploi privées, contre les pratiques abusives". Ces mesures comprennent l'adoption d'une législation et de politiques nationales régissant les activités des agences d'emploi privées impliquées dans le recrutement et le placement de travailleurs domestiques, la garantie de l'existence d'un mécanisme adéquat pour l'examen des plaintes déposées contre les agences d'emploi privées et la conclusion d'accords de coopération entre les agences d'emploi privées et les États membres de l'UE.

56 Article 10 de la convention PEA.

57 Ratifié le 11 juin 2019

58 Ratifié le 13 septembre 2012.

59 Ratifié le 9 décembre 2020.

60 Ratifié le 20 juin 2013.

61 Article 3.

62 Article 6.

63 L'article 2, paragraphe 2, de la Convention stipule que "l'âge minimum fixé en application du paragraphe 1 du présent article ne doit pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire et, en tout cas, ne doit pas être inférieur à 15 ans".

64 L'article 2 stipule qu'aux fins de la convention, le terme "enfant" s'applique à "toutes les personnes âgées de moins de 18. Le préambule de la convention indique clairement que celle-ci vise à compléter la convention sur l'âge minimum et sa recommandation "qui restent des instruments fondamentaux sur le travail des enfants".

65 Article 8

66 Ibid.

des accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux entre les pays d'origine et les pays de destination pour prévenir les abus et les pratiques frauduleuses dans le recrutement, le placement et l'emploi des travailleurs domestiques.

Le travail domestique est considéré comme très vulnérable, et la convention sur les travailleurs domestiques a été saluée pour ses protections étendues (Bamu 2018).

5.2. Plan d'action continental sur les migrations

CADRE POLITIQUE MIGRATOIRE POUR L'AFRIQUE ET PLAN D'ACTION (MPFA) (2018-2030) (AU 2018)

Le Cadre stratégique révisé pour les migrations en Afrique (MPFA) et le Plan d'action ont été adoptés par l'Union africaine (UA) en 2018. Il vise à répondre à l'évolution de la dynamique migratoire sur le continent et dans le monde d'une "manière cohérente" afin de "tirer profit des liens entre la migration et le développement" (UA 2018, 8). Le cadre comporte huit piliers, chacun d'entre eux étant assorti d'un certain nombre de stratégies recommandées. Les quatre piliers clés du cadre qui sont pertinents pour la discussion en ce qui concerne la migration de main-d'œuvre sont les suivants : (i) la gouvernance migratoire (UA 2018, 30-32), (ii) la migration de main-d'œuvre et l'éducation (UA 2018, 35-37), (iii) la gouvernance des frontières et (iv) la migration irrégulière. En ce qui concerne la gouvernance des migrations, le cadre souligne que les États africains devraient se conformer aux normes et au droit internationaux afin de garantir les droits des migrants (UA 2018, 30), s'engager avec les partenaires à traiter les questions de migration et les questions connexes (UA 2018, 31) et faciliter une migration sûre, ordonnée et digne (UA 2018, 32).

Sur le thème de la migration de main-d'œuvre et de l'éducation, l'AMPM appelle les États africains, entre autres, à ratifier et à transposer dans leur droit interne toutes les conventions de l'OIT sur la migration de main-d'œuvre, à veiller à ce que les lois nationales accordent aux travailleuses migrantes - en particulier aux travailleuses domestiques - les mêmes droits et protections que ceux accordés à tous les travailleurs, et à renforcer les capacités nationales de gestion de la migration de main-d'œuvre en élaborant des politiques nationales de migration de main-d'œuvre. En outre, les États devraient fournir une protection sociale et des prestations de sécurité sociale (y compris l'assurance chômage, l'indemnisation pour les accidents du travail, les maladies de longue durée, les prestations de décès, l'invalidité, le congé parental et la pension de vieillesse) à tous les travailleurs migrants (UA 2018, 35-36).

La gouvernance des frontières vise à traiter la migration irrégulière, les activités "illégal" sur le site⁶⁷ et les problèmes de sécurité. Le cadre indique que l'objectif global de ce pilier est "d'équilibrer la circulation facile et légale des personnes et des biens et la prévention des activités illégales, de l'insécurité humaine et nationale grâce à des accords conjoints efficaces et efficaces" (UA 2018, 45). Enfin, en ce qui concerne la migration irrégulière, le cadre reconnaît que ce phénomène résulte principalement du besoin de protection internationale (migration forcée) et de l'augmentation des obstacles à la migration régulière (UA 2018, 48). En l'occurrence, le trafic de migrants est devenu monnaie courante et, avec lui, la traite des êtres humains et la criminalité organisée (UA 2018).

⁶⁷ Le terme "illégal", lorsqu'il est utilisé en référence à la migration ou au travail des migrants, désigne souvent des personnes ou des travailleurs migrants sans papiers. Il s'agit d'un terme discriminatoire qui a été progressivement abandonné au profit de termes axés sur les droits de l'homme tels que "sans papiers" (Haut-Commissariat des Nations unies pour les réfugiés, 2018).

Le cadre recommande un certain nombre de mesures pour lutter contre la migration irrégulière, notamment la ratification du Protocole des Nations Unies contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer complétant la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, 2000, et l'incorporation de ses dispositions dans le droit national ; et la protection des droits des migrants victimes de trafic illicite en prenant des mesures telles que la garantie de leur sécurité et de leur bien-être et en leur donnant un accès effectif à la justice et à l'assistance juridique (UA 2018, 48-49).

Une autre politique continentale pertinente est l'accord de libre-échange continental africain qui est entré en vigueur le 1er janvier 2021 et qui inclut la libre circulation des personnes et des biens. Étant donné que la fonction principale de l'accord est le commerce régulier, plutôt que la migration, ses implications pour le mouvement et l'emploi des personnes et l'harmonisation avec les cadres politiques de migration existants sur le continent et ses régions n'ont pas été explorées de manière adéquate. Nous suggérons d'approfondir cette question dans nos recommandations de recherches supplémentaires.

5.3. Protocoles régionaux sur la migration et le travail

Outre les conventions internationales évoquées dans la section ci-dessus, la SADC, en tant qu'organisme régional, dispose d'un certain nombre de protocoles régionaux relatifs à la migration. Cependant, aucun d'entre eux n'est officiellement en vigueur car ils n'ont pas été signés ou ratifiés par un nombre suffisant de pays. En ce qui concerne le protocole de la SADC sur l'emploi et le travail (2014) et le protocole de la SADC sur la circulation des personnes (2005), seuls neuf pays les ont signés, alors que dix des seize États membres sont nécessaires pour que les instruments deviennent contraignants.

Tableau 8 : Signataires des instruments régionaux pertinents

	PAYS	Protocole de la SADC sur l'emploi et le travail (2014)	Protocole de la SADC sur la circulation des personnes (2005)
1	Angola	NON	NON
2	Botswana	NON	OUI
3	Comores	NON	NON
4	République démocratique du Congo	OUI	OUI
5	Eswatini	NON	OUI
6	Lesotho	OUI	OUI
7	Madagascar	NON	NON
8	Malawi	OUI	NON
9	Maurice	NON	NON
10	Mozambique	OUI	OUI
11	Namibie	OUI	OUI
12	Seychelles	OUI	NON
13	Afrique du Sud	OUI	OUI
14	Tanzanie	NON	OUI
15	Zambie	OUI	NON
16	Zimbabwe	OUI	OUI

Source : SADC () SADC (www.sadc.int/)

PROTOCOLE DE LA SADC SUR LA FACILITATION DE LA CIRCULATION DES PERSONNES (2005)

(SADC 2005b)

Seuls neuf des seize États membres de la SADC ont signé ce protocole.⁶⁸ L'article 36 stipule que le protocole entrera en vigueur trente jours après le dépôt de l'instrument de ratification par les deux tiers des États membres. En 2005, lorsque le protocole a été adopté, la SADC était composée de 14 États membres (SADC 2005a),⁶⁹ Actuellement, l'organisme régional est composé de 16 membres.⁷⁰ Selon Mudungwe, un chercheur qui a étudié le rôle de la migration et du développement dans la région de la SADC, seuls six des neuf États membres requis ont ratifié le protocole, qui n'est donc pas encore entré en vigueur (Mudungwe 2015).

L'objectif global de ce protocole est de développer des politiques par les États membres visant à l'élimination progressive des obstacles à la circulation des personnes dans la région en général et sur le territoire des États membres. Il vise à faciliter le droit des États membres en ce qui concerne (1) l'entrée sans visa à des fins légales pour une courte durée (maximum 90 jours) ; (2) la résidence permanente et temporaire ; et (3) l'auto-établissement des migrants travaillant sur le territoire d'un autre État partie (Mudungwe 2015).

Les États membres de la SADC s'engagent à mener une série d'actions communes, notamment l'établissement de registres nationaux fiables de la population,⁷¹ et l'harmonisation des lois et pratiques nationales en matière de migration.⁷² Vanyoro, dans une note d'information sur les travailleurs domestiques zimbabwéens en Afrique du Sud, souligne que le protocole met fortement l'accent sur l'autosuffisance économique et l'intérêt national des États membres de la SADC (Vanyoro, 2019). D'autre part, Mudungwe met en garde contre le fait que la non-adoption du protocole continuera à perpétuer les disparités économiques dans la région (Mudungwe 2015, 28-30). Il ajoute qu'en raison de l'absence de voies légales pour faciliter la migration, la migration irrégulière de la main-d'œuvre a augmenté dans la région. L'Afrique du Sud et le Botswana sont les principaux pays de destination, tandis que le Zimbabwe et le Mozambique restent les principaux pays d'origine (Mudungwe 2015).

PROTOCOLE DE LA SADC SUR L'EMPLOI ET LE TRAVAIL (2014)

Comme le protocole sur la libre circulation des personnes, ce protocole n'est pas encore en vigueur. L'article 19 du protocole traite de la migration de la main-d'œuvre et des travailleurs migrants. Il oblige les États membres à améliorer la gestion et le contrôle des migrations et à renforcer les mécanismes de lutte contre le trafic illicite et la traite des êtres humains. En outre, les États de la région sont invités à veiller à ce que les droits des non-citoyens en matière de travail et de protection sociale soient protégés, à adopter des mesures pour répondre aux besoins particuliers des femmes, des enfants et des jeunes migrants, à harmoniser les législations et les politiques nationales en matière de migration et à adopter une politique régionale en matière de migration. Les déclarations régionales doivent également adopter des mesures pour faciliter la coordination et la transférabilité des prestations de sécurité sociale, comme indiqué plus loin dans ce rapport (section 6.2 sur la protection sociale), parvenir à un accord sur une approche commune de l'immigration et de la protection des droits de l'homme.

68 Il s'agit des pays suivants : Le Botswana, la RDC, l'Eswatini, le Lesotho, le Mozambique, la Namibie, l'Afrique du Sud, la Tanzanie et le Zimbabwe.

69 Afrique du Sud, Angola, Botswana, RDC, Eswatini, Lesotho, Malawi, Maurice, Mozambique, Namibie, Tanzanie, Zambie et Zimbabwe.

70 Y compris les Seychelles qui ont adhéré en 1997 mais se sont retirées en 2004 et ont été réadmisses en 2008 (tralac 2018). Les Comores sont le membre le plus récent de la SADC, qu'elles ont rejoint en août 2017 (SADC 2022a).

71 Article 9

72 Article 13

améliorer la collecte et l'analyse des données sur les migrations de main-d'œuvre. C'est une approche qui trouve un écho dans le cadre continental sur la migration et le travail - le MPFA.⁷³

CADRE POLITIQUE DE MIGRATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DE LA SADC (2014) (SADC 2022b)

L'objectif global du cadre politique de la SADC en matière de migration de main-d'œuvre est de développer un cadre politique régional harmonisé pour réglementer la migration de main-d'œuvre dans la région de la SADC. La politique couvre onze domaines de préoccupation, à savoir l'harmonisation des politiques, la souveraineté nationale, les droits des travailleurs migrants, les données, la mobilité des travailleurs semi-qualifiés et hautement qualifiés, la mobilité des travailleurs peu qualifiés, la mobilité des travailleurs indépendants, les besoins du marché du travail, l'organisation, la représentation des travailleurs migrants, la transférabilité des droits sociaux et les transferts de fonds, et la réglementation du travail informel et "illégal".⁷⁴ En tant que cadre politique, cet instrument fournit aux États membres de la SADC un modèle utile à partir duquel ils peuvent élaborer une politique régionale en matière de migration de la main-d'œuvre. Il semblerait toutefois que les États de la région s'orientent de plus en plus vers l'adoption de politiques nationales en matière de migration de main-d'œuvre (comme dans le cas du Lesotho, de Maurice, de la Namibie, des Seychelles et du Zimbabwe), par opposition à un instrument multilatéral global s'appliquant à l'ensemble de la région.

PLAN D'ACTION DE LA SADC EN MATIÈRE DE MIGRATION DE MAIN-D'ŒUVRE (2020-2025) (SADC 2020)⁷⁵

Le plan d'action de la SADC sur les migrations de main-d'œuvre (2020-2025) a remplacé le précédent projet de plan d'action pour la période 2016-2019. Le plan actuel vise à donner effet au Protocole sur la libre circulation des personnes ainsi qu'au Projet de protocole sur l'emploi et le travail.⁷⁶ Tout en notant que ces deux protocoles ne sont pas encore en vigueur, le plan souligne que les États membres " continuent de faire des progrès significatifs dans la mise en œuvre de ces instruments, plus particulièrement par le biais d'accords bilatéraux qui garantissent le droit d'entrée à des fins légales dans la région " (SADC 2020, 4). Trois objectifs stratégiques sous-tendent le plan (SADC 2020, 14) :

1. Premièrement, renforcer les politiques de migration de main-d'œuvre et les systèmes réglementaires pour une meilleure gouvernance de la migration de main-d'œuvre ;
2. Deuxièmement, protéger les droits des travailleurs migrants ; et
3. Troisièmement, renforcer la participation des travailleurs migrants au développement social et économique des pays d'origine et des pays de destination.

La ratification des principaux instruments mondiaux, continentaux et régionaux en matière de migration est considérée comme essentielle à une meilleure gouvernance de la migration de main-d'œuvre. En outre, le plan propose que les États membres adoptent des cadres politiques nationaux en matière de migration de main-d'œuvre pour traiter les questions de migration et de main-d'œuvre (SADC 2020, 15).

73 Voir section 6.2 ci-dessus.

74 Pp9-18. Bien qu'il n'y ait pas de définition du terme " travail illégal " dans le cadre, il semble que ce terme soit utilisé ici pour faire référence au travail effectué par des travailleurs migrants sans papiers. Par exemple, le *domaine d'action 11 : Réglementation du travail informel et illégal et des intermédiaires*, indique que " *On soupçonne également une surreprésentation des travailleurs migrants dans le travail illégal, à distinguer du travail informel en tant que forme d'emploi...* " législations sur le travail ou la migration

75 Merci à Theodoor Sparreboom de l'OIT de nous avoir fourni une copie du plan d'action.

76 Le plan d'action fait référence à sept autres instruments régionaux comme suit : Traité de la SADC de 1992 ; Protocole de la SADC sur l'éducation et la formation (1997) (déjà en vigueur) ; Plan régional indicatif révisé de développement stratégique (RISDP) de la SADC (2015-2020) ; Stratégie d'industrialisation et feuille de route de la SADC (2015-2063) ; Cadre stratégique de la SADC sur les migrations de main-d'œuvre (2014) (projet) ; Programme de la SADC pour le travail décent (2013-2019) ; et le précédent Plan d'action de la SADC sur les migrations de main-d'œuvre (LMAP) (2016-2019) (SADC 1992 ; 1997 ; 2014 ; 2015 ; 2013b ; 2013a ; 2016) .

- Le plan d'action est un ajout bienvenu au nombre croissant d'instruments envisagés par les États membres de la SADC pour la gestion de la migration de la main-d'œuvre dans la région. Il n'est toutefois pas certain que le plan soit mis en pratique, étant donné que des instruments de longue date, tels que le protocole de 2005 sur la circulation des personnes et le protocole de 2014 sur l'emploi et le travail, ne sont pas encore en vigueur, faute d'un nombre suffisant de ratifications.

En résumé, nos conclusions relatives à l'engagement des pays de la SADC dans les cadres politiques internationaux et régionaux en matière de migration reflètent ce qui suit :

- Aux niveaux continental et régional, des efforts sont déployés pour gérer les migrations dans l'intérêt de la croissance économique et du développement durable. Notamment, en mars 2018, l'Union africaine a adopté l'accord établissant la zone de libre-échange continentale africaine. Cet accord vise à créer un marché unique pour les biens et les services sur le continent africain et, à cette fin, les États membres s'engagent à faciliter la circulation des capitaux et des personnes dans leurs juridictions. Cela signifie que la migration de la main-d'œuvre deviendra un facteur essentiel si le continent veut réaliser les objectifs de l'accord (UA 2019).
- Il est reconnu que la migration est une réalité de la vie et que les politiques migratoires restrictives dans la région continueront à entraver le développement économique et à favoriser la migration irrégulière, y compris la traite des êtres humains, la criminalité transfrontalière et la criminalité organisée.



- Alors que les États membres de la SADC ont pris des mesures provisoires pour adopter des protocoles et des politiques visant à gérer la migration de la main-d'œuvre, les protocoles pertinents (le Protocole sur la libre circulation des personnes (2005) et le Protocole sur l'emploi et le travail (2014)) n'ont pas encore été mis en œuvre. L'incapacité des États membres de la SADC à adopter ces protocoles signifie, comme l'a souligné Mudungwe,⁷⁷ que la région continuera à connaître des disparités économiques. Cela signifie que les pays relativement plus riches comme l'Afrique du Sud, la Namibie et, dans une certaine mesure, le Botswana, resteront des pays de destination, tandis que les pays relativement plus pauvres comme le Lesotho, le Mozambique et le Zimbabwe resteront des pays d'origine pour les travailleurs migrants, y compris les travailleurs domestiques migrants. La ratification des deux protocoles par le nombre minimum requis d'États membres est donc essentielle.
- Lors de la réunion des ministres de l'emploi et des partenaires sociaux de la SADC en mars 2020, il a été décidé d'élaborer un nouveau protocole sur l'emploi et le travail.
- Le cadre politique de la SADC en matière de migration de main-d'œuvre (2014) établit une ligne directrice politique utile et est complété par le plan d'action sur la migration de main-d'œuvre (2020-2025) qui a été adopté lors de la réunion des ministres de l'emploi et des partenaires sociaux de la SADC en mars 2020 (SADC 2021). L'adoption de ce plan constitue l'indication la plus claire de l'intention des États membres de la SADC de traiter les questions de migration de main-d'œuvre de manière harmonisée.

5.4. Politiques nationales en matière de migration de main-d'œuvre

Si les conventions et les politiques internationales et régionales fournissent des orientations importantes et fixent des normes minimales, elles ne prennent une réelle importance pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs domestiques migrants que si ces normes sont adoptées dans la politique nationale et ensuite mises en œuvre au niveau national. Dans la pratique, les politiques nationales en matière de migration sont façonnées par de nombreux facteurs différents, y compris, mais sans s'y limiter, les orientations fournies par les cadres juridiques internationaux et régionaux. En outre, la gestion nationale des migrations, et en particulier la gestion des migrations de main-d'œuvre, n'est souvent pas exprimée dans des politiques explicites de migration de main-d'œuvre, mais souvent dans les interstices entre les politiques explicites.

Seuls cinq pays de la région (Lesotho, Maurice, Namibie, Seychelles et Zimbabwe) ont adopté des politiques nationales de migration de main-d'œuvre (NLMP) ainsi que des cadres de mise en œuvre et/ou des plans d'action. Nous évaluons les PNMT à la lumière de l'absence d'instrument multilatéral pour la gestion des migrations de main-d'œuvre dans la région. Les 11 autres pays, y compris les principaux pays de destination des travailleurs domestiques migrants comme l'Afrique du Sud et le Botswana, ne disposent d'aucune politique explicite en matière de migration de main-d'œuvre. Quoi qu'il en soit, certains de ces pays, dont l'Afrique du Sud, le Botswana, l'Eswatini, le Malawi, le Mozambique et la Zambie, sont actuellement engagés, avec le soutien du projet de gestion des migrations en Afrique australe (OIT 2020), dans des processus d'élaboration de leurs propres plans nationaux de gestion des migrations.⁷⁸

⁷⁸ Le 28 février 2022, l'Afrique du Sud a lancé sa politique nationale de migration de main-d'œuvre. Nous n'avons pas examiné cette politique car le présent rapport de recherche avait déjà été achevé au moment de son lancement.

LESOTHO

Le Lesotho connaît des niveaux élevés de pauvreté et d'importantes inégalités économiques (PNUD 2019). Le manque d'opportunités d'emploi et de services de base a vu de nombreux Basotho émigrer principalement en Afrique du Sud pour chercher un emploi surtout dans le secteur minier, mais aussi dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique (OIM 2018). Le Lesotho a adopté son NLMP en 2018.⁷⁹ La politique traite à la fois de l'immigration et de l'émigration et met l'accent sur les objectifs suivants (ministère du Travail et de l'Emploi 2018, 10) :

- Veiller à ce que la gouvernance des migrations de main-d'œuvre dans le pays soit conforme aux normes internationales et régionales du travail et aux bonnes pratiques en la matière ;
- Sauvegarder les droits de l'homme des travailleurs migrants et de leurs familles à l'intérieur et à l'extérieur du Lesotho ;
- Promouvoir le travail décent et l'emploi par le biais de la migration de la main-d'œuvre ;
- Garantir l'accès à la sécurité sociale pour les travailleurs migrants et leurs familles ; et
- Veiller à ce que les migrations de main-d'œuvre contribuent au développement économique et social du Lesotho.

La politique identifie un certain nombre de défis qui, selon elle, empêchent d'exploiter pleinement les avantages de la migration de main-d'œuvre. Il s'agit notamment (Ministère du travail et de l'emploi 2018, 34) :

- Le système actuel de permis de travail est décrit comme inadéquat et lourd.
- Les forces de l'ordre ne disposent pas de la formation et des compétences nécessaires pour les sensibiliser aux droits des travailleurs migrants.
- Les travailleurs migrants se trouvent dans une "zone grise" et s'ils ne bénéficient pas de la protection sociale de leur pays d'origine, ils ne sont pas en mesure d'accéder aux droits de protection sociale qu'ils pourraient avoir au Lesotho.
- Il n'existe pas d'orientation concernant les dispositions relatives au travail qui devraient être incluses dans les accords de commerce et d'investissement conclus avec d'autres pays.

Les interventions proposées comprennent une révision complète du système de permis de travail du pays, la formation des responsables de l'application de la loi et une meilleure protection de la sécurité sociale (par exemple, l'extension et la transférabilité des prestations de retraite) pour les travailleurs immigrés et émigrés. En ce qui concerne les travailleurs domestiques, le NLMP reconnaît simplement qu'un nombre croissant de femmes basotho cherchent un emploi en Afrique du Sud en tant que travailleurs domestiques. Il souligne la migration historique des travailleurs vers l'Afrique du Sud et indique qu'en 2006, "les femmes migrantes représentaient 30 % du total des travailleurs migrants basothos en Afrique du Sud" (ministère du Travail et de l'Emploi 2018, 13). La politique ne prévoit pas d'interventions spécifiques pour les travailleurs domestiques migrants basothos en Afrique du Sud ou ailleurs.

En règle générale, la migration et l'entrée des ressortissants étrangers au Lesotho sont régies par la loi sur le contrôle des étrangers (1966), un texte législatif colonial archaïque qui est resté en vigueur jusqu'à ce jour.

⁷⁹ Nous remercions Gloria Moreno-Fontes de l'OIT d'avoir mis à notre disposition le document du NLMP du Lesotho ainsi que les NLMP de Maurice (résumé PowerPoint), de la Namibie, des Seychelles et du Zimbabwe.

depuis 1968, ainsi que la loi sur les réfugiés (18 de 1983). L'emploi des ressortissants étrangers est régi par l'ordonnance sur le code du travail du Lesotho et la proclamation sur les pensions de 1964.

La politique d'immigration et de citoyenneté du Lesotho, qui a été adoptée par le cabinet en 2017, vise à élaborer une nouvelle politique migratoire alignée sur les normes internationales et régionales, et à définir le cadre de négociation des accords de travail avec les pays de destination. Il s'agit notamment de renégocier les accords de travail et autres accords migratoires avec l'Afrique du Sud, qui est le principal pays de destination des migrants basothos. Cette réalité historique de la migration des ressortissants basothos vers l'Afrique du Sud depuis plus d'un siècle signifie qu'il existe des flux migratoires accrus entre les deux pays. En 2015, le gouvernement sud-africain a mis en place un permis spécial (Lesotho Special Permit) pour faire face au problème des ressortissants basothos sans papiers, dont beaucoup vivent dans le pays depuis très longtemps (Intergrate Immigration Service 2019).

MAURICE

Le NLMP de Maurice est connu sous le nom de "Politique de migration et de développement".⁸⁰ Il a été approuvé par le gouvernement en 2018. Un comité directeur sur la migration et le développement a été mis en place au sein du cabinet du Premier ministre pour suivre la mise en œuvre du NLMP. L'objectif global du NLMP est de maximiser les avantages de la migration de la main-d'œuvre pour le développement socio-économique. Il cherche à atteindre cet objectif en⁸¹

- Mettre en place des dispositifs visant à attirer les professionnels, les investisseurs et les personnes fortunées étrangers pour qu'ils viennent travailler à Maurice dans le cadre du régime de permis d'occupation et du régime de permis de résidence permanente ;
- recruter des travailleurs migrants sur la base de compétences rares ; et
- Attirer des institutions universitaires et des étudiants internationaux de grande qualité.

Maurice a ratifié la convention n° 189 le 13 septembre 2012. C'est le troisième pays à ratifier la convention après l'Uruguay (14 juin 2012) et les Philippines (5 septembre 2012) (OIT 2013).

L'immigration à Maurice est régie par la loi sur l'immigration de 1973. Les non-citoyens ne peuvent entrer légalement dans le pays que s'ils sont en possession d'un permis de séjour permanent ou s'ils sont des résidents ou des personnes exemptées (ces dernières comprennent toutes les catégories de visiteurs, par exemple les touristes, les étudiants, les hommes d'affaires, les artistes de théâtre et de cinéma et d'autres groupes). Les non-citoyens sont employés conformément à la loi de 1973 sur les restrictions à l'emploi des non-citoyens (Non-citizen (Employment Restriction) Act) (Gouvernement de Maurice 2020a). Un non-citoyen ne peut exercer une activité rémunérée ou lucrative, ni être employé dans le pays s'il n'est pas en possession d'un permis de travail valide. Dans le même temps, une personne ne peut pas employer un non-ressortissant qui n'est pas en possession d'un permis de travail valide. Une gamme

80 NB : Nous nous sommes appuyés sur des documents qui font référence au NLMP de Maurice, mais pas sur le document de politique lui-même. Dans ces conditions, notre analyse du NLMP de Maurice reste limitée.

81 Comme indiqué dans la note de bas de page ci-dessus, nous n'avons pu accéder qu'à une présentation PowerPoint du NLMP de Maurice. Il n'est donc pas possible de faire référence à des pages spécifiques.

Plusieurs autres lois régissent l'emploi et les conditions de travail des travailleurs dans le pays (Gouvernement de Maurice 2020b).⁸²

Jusqu'en juin 2021, les travailleurs migrants n'avaient pas le droit de travailler comme employés de maison à Maurice et le travail domestique des migrants est donc resté interdit pendant de nombreuses années (Ragoo 2021). En outre, les travailleuses migrantes enceintes sont contraintes de quitter l'île Maurice. Bien que rien dans la loi n'oblige les travailleuses migrantes enceintes à quitter le pays, c'est devenu une pratique largement établie (Ragoo 2021).

Après l'indépendance, la migration de la main-d'œuvre dans le pays s'est accélérée au milieu des années 1980, l'État recrutant activement des travailleurs pour la zone franche d'exportation. Les pays d'origine étaient l'Inde, le Bangladesh, le Sri Lanka et la Chine (Lincoln 2012, 9). Plus récemment, le gouvernement a mis en place des programmes visant à attirer des personnes hautement qualifiées et fortunées. Parallèlement, il encourage les jeunes travailleurs mauriciens à émigrer et à rechercher des opportunités d'emploi à l'étranger (Lincoln 2012, 3). Le système migratoire mauricien a été qualifié de " dirigé par l'État " (Lincoln 2012, 8).

NAMIBIE

Les non-ressortissants de la Namibie ne peuvent travailler dans le pays que s'ils sont en possession d'un permis de travail ou d'un permis de séjour permanent délivré conformément à la loi sur le contrôle de l'immigration (7 de 1993). Les réfugiés reconnus (conformément à la loi sur les réfugiés (reconnaissance et contrôle), 2 de 1999) ont également le droit de travailler. La politique de migration de main-d'œuvre de la Namibie a été approuvée en juillet 2019 et officiellement lancée le 10 juillet 2020. Le plan de mise en œuvre de la NLMP porte sur la période 2020/21 à 2024/25. Il y a 10 objectifs recherchés à travers le NLMP, y compris le développement d'un système de migration de travail qui bénéficie de l'impact de la migration vers et depuis la Namibie, le contrôle efficace des frontières, et le contrôle de la traite des êtres humains, de la contrebande, du travail des enfants, du travail forcé et de la migration irrégulière.

Chacun des objectifs est assorti d'une liste de stratégies de mise en œuvre qui sont exposées en détail dans le plan de mise en œuvre. Cinq de ces stratégies suffiront pour les besoins de la présente discussion :

- Renforcer l'inspection du travail sur les lieux de travail afin de garantir le respect des conditions et obligations liées aux permis de travail ;
- Renforcer la migration circulaire pour les Namibiens qualifiés qui vont travailler à l'étranger ;
- Adopter un cadre juridique/réglementaire approprié pour la mise en œuvre du NLMP ;
- étendre les services fournis par les agences d'emploi privées aux travailleurs migrants, en mettant l'accent sur la promotion d'un recrutement éthique et de l'autorégulation, entre autres ;
- Finalisation de la législation relative à la traite des êtres humains ;
- Garantir l'accès et la transférabilité des prestations de sécurité sociale pour les travailleurs migrants ; et
- Améliorer la collecte, l'analyse et la disponibilité des données sur les migrations de main-d'œuvre.

82 Il s'agit de la loi sur les droits des travailleurs de 2019, de la loi sur les relations d'emploi de 2008, de la loi sur le recrutement des travailleurs (1993) et du règlement sur la sécurité et la santé au travail (logement des employés) de 2011. (Gouvernement de Maurice 2019 ; 2008 ; 1993 ; 2011)

Comme d'autres pays de la région qui ont adopté des NLMP, la politique de la Namibie est axée sur la gestion de la migration de la main-d'œuvre pour le développement socio-économique. Le plan de mise en œuvre est très détaillé, avec des échéances et des objectifs, des budgets et des institutions responsables, ce qui signifie que le gouvernement s'engage à garantir la mise en œuvre efficace du plan. Cela fait deux ans que le gouvernement namibien a approuvé le NLMP et un peu plus d'un an qu'il a été officiellement lancé. Il est encore trop tôt pour déterminer dans quelle mesure les objectifs du NLMP ont été atteints. Le plan de mise en œuvre prévoit des objectifs compris entre 2 % et 100 % la première année pour la réalisation de certaines stratégies, mais il reste à voir si ces objectifs ont été atteints.

SEYCHELLES

Les Seychelles ont ratifié la convention sur les travailleurs migrants (1990) et signé le protocole de la SADC sur la circulation des personnes. Elles n'ont pas ratifié la Convention 189, la Convention sur les agences d'emploi privées et le Protocole de la SADC sur l'emploi et le travail.⁸³ Les ressortissants étrangers souhaitant se rendre et/ou travailler aux Seychelles peuvent se voir délivrer six types de permis différents en vertu du décret sur l'immigration (n° 18 de 1979) et des règlements sur l'immigration (32 de 1981). Ces permis sont les suivants (1) le permis pour personne à charge, (2) le permis de résidence, (3) le permis d'étudiant, (4) le permis de visiteur, (5) le permis d'occupation rémunérée et (6) le permis de travail dans la zone de commerce international.

Il semble que les travailleurs domestiques migrants ne puissent travailler légalement dans le pays que s'ils sont en possession d'un permis d'occupation rémunérée. Selon l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), les Seychelles sont un pays d'immigration et d'émigration. Les travailleurs étrangers sont un élément clé du développement économique du pays. Il existe également une importante diaspora de Seychellois vivant dans différentes parties du monde (OIM 2021c). La majorité des non-ressortissants des Seychelles sont d'origine indienne. Selon le rapport de l'OIM sur le profil des pays pour 2013 (OIM, Poulain et Herm 2014), les Indiens (3 977) représentaient plus de la moitié des non-Seychellois, suivis par les Malgaches (493), les Philippins (433), les Sri Lankais (368) et les Mauriciens (340) (République des Seychelles 2019, 43ff, 46).

Les Seychelles ont adopté leur politique nationale de migration de main-d'œuvre en avril 2019. Le plan de mise en œuvre prévoit un délai de cinq ans (de 2020 à 2024) pour mettre en œuvre les quatre objectifs principaux de la NLMP, à savoir garantir (République des Seychelles 2019, 19) :

1. Que des institutions, des procédures et des réglementations efficaces soient en place pour régir les migrations de main-d'œuvre ;
2. La protection des droits des travailleurs migrants ;
3. La bonne combinaison de compétences est disponible dans le pays afin de répondre aux besoins du marché du travail ; et
4. La promotion de pratiques de recrutement équitables et efficaces pour tous les travailleurs.

83 Voir le tableau des ratifications dans cette section du rapport.

Cette politique identifie un certain nombre de domaines d'intervention clés (République des Seychelles 2019, 19-41). En ce qui concerne la gouvernance et la migration de main-d'œuvre, le NLMP souligne qu'il devrait y avoir une meilleure coordination interministérielle entre les départements de l'État concernés par le travail et la migration, et des consultations structurées entre le gouvernement, les employeurs, les travailleurs et la société civile pour traiter les questions de migration de main-d'œuvre. En outre, des données cohérentes sur le marché du travail et les migrations seront examinées afin d'éclairer les débats politiques, tandis que le pays s'efforcera de développer/réviser les accords de travail bilatéraux existants. Les droits de tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, seront protégés en s'attaquant aux pratiques salariales discriminatoires, en créant un mécanisme accéléré pour répondre aux griefs des travailleurs migrants, en ouvrant le système de sécurité sociale aux travailleurs migrants et en s'attaquant au problème de la protection des soins de santé pour les travailleurs migrants. Le gouvernement s'attaquera également aux attitudes et perceptions négatives à l'égard des travailleurs migrants.

Le travail domestique fait partie des "autres services" dans le document NLMP (avec la tenue de magasins, la santé et l'éducation) et le NLMP indique qu'il s'agit de l'un des principaux secteurs faisant l'objet d'un nombre important de demandes de la part de travailleurs migrants (République des Seychelles 2019, 11). Il y a eu une augmentation de la demande de travailleuses migrantes pour occuper des postes dans le domaine du travail domestique et des soins à domicile. Sur les 32 364 demandes reçues pour approbation entre 2014 et 2018, 5 637 (17,4 %) concernaient d'"autres services". Il s'agit de la deuxième catégorie de demandes la plus importante après la construction (15 722, soit 48,6 %) (République des Seychelles 2019, 11). Malgré l'augmentation apparente du nombre de travailleurs domestiques aux Seychelles, le travail domestique reste une profession essentiellement "peu qualifiée" (République des Seychelles 2019, 27).

ZIMBABWE

Depuis le milieu des années 2000, le Zimbabwe est devenu de loin le plus grand pays d'origine des travailleurs migrants dans la région.⁸⁴ Les politiques du pays sont toutefois largement antérieures à l'exode zimbabwéen et supposent toujours que le Zimbabwe est le pays de destination des migrants qu'il était jusqu'à la fin des années 1990. La loi sur l'immigration de 1979 (gouvernement du Zimbabwe 1979) et les règlements sur l'immigration de 1998 (gouvernement du Zimbabwe 1998) régissent l'entrée et la présence des non-ressortissants dans le pays. La loi sur l'immigration prévoit la délivrance de permis d'études, de permis de travail temporaires et de permis de séjour.⁸⁵ Dans le même temps, en vertu de la section 12(1) de la loi sur les réfugiés,⁸⁶ les réfugiés reconnus bénéficient des droits contenus dans les conventions des Nations unies et de l'Union africaine (UA) (anciennement Organisation pour l'unité africaine - OUA) sur les réfugiés, ce qui signifie que les ressortissants étrangers bénéficiant de la reconnaissance du statut de réfugié dans le pays ont droit à l'emploi et peuvent exercer la profession de leur choix.

84 Voir les statistiques dans la section 4 de ce rapport. Voir aussi Mudungwe ci-dessus

85 Section 19(a) lue avec la partie III du Règlement sur l'immigration

86 Chapitre 4:03) (Actes 13/1978 et 22/2001)

La politique nationale de migration de main-d'œuvre du Zimbabwe a été adoptée en 2020 et est divisée en quatre sections, chacune comportant un ensemble de domaines politiques clés : gouvernance de la migration de main-d'œuvre, protection et autonomisation des travailleurs migrants, mise à profit de la migration de main-d'œuvre pour le développement et meilleure gestion des données sur la migration de main-d'œuvre (OIM 2020, 10-16). Sur les cinq pays de la région qui ont adopté des NLMP, seuls le Zimbabwe et, dans une moindre mesure, le Lesotho,⁸⁷ font explicitement référence dans leurs politiques à la nécessité de créer des mécanismes de lutte contre la xénophobie. Le Zimbabwe invite explicitement les pays de destination à adopter une législation interdisant et punissant la discrimination et la violence xénophobes.⁸⁸

AUTRES PAYS

Tout en reconnaissant qu'un certain nombre d'États membres de la SADC sont en train d'élaborer des politiques nationales de migration de main-d'œuvre, les onze autres pays de la région de la SADC qui n'ont pas adopté de politiques nationales de migration de main-d'œuvre, à savoir l'Angola, le Botswana, les Comores, la République démocratique du Congo, l'Eswatini, Madagascar, le Malawi, le Mozambique, l'Afrique du Sud, la Tanzanie et la Zambie, réglementent la migration et la main-d'œuvre comme des aspects distincts en utilisant toute une série d'instruments législatifs et réglementaires nationaux. Nous examinons brièvement ces politiques et instruments ci-dessous.

La législation angolaise exige que les ressortissants étrangers soient employés en tant que résidents ou non-résidents. Au moins 70 % de la main-d'œuvre d'un employeur doit être composée de ressortissants angolais et seulement 30 % de non-résidents étrangers. Le Botswana a adopté une loi spéciale - la loi sur l'emploi des non-citoyens (CAP 47:02, 1981) - pour réglementer l'emploi des non-citoyens. Aucun ressortissant étranger ne peut exercer une activité rémunérée ou lucrative dans le pays s'il n'est pas titulaire d'un permis de travail ou d'un certificat d'exemption délivré par le ministre du travail. D'aucuns affirment que la politique migratoire du Botswana, autrefois ouverte, est devenue de plus en plus restrictive, en raison de l'afflux important de migrants forcés en provenance de pays tels que le Zimbabwe et, dans une moindre mesure, l'Angola (Lefko- Everett 2004).

Très peu d'informations sont disponibles sur les Comores, sauf en ce qui concerne la ratification des instruments internationaux et régionaux relatifs à la migration de la main-d'œuvre. Sur les cinq instruments internationaux et les deux instruments régionaux examinés dans cette section, les Comores n'en ont ratifié que trois.⁸⁹ Les Comores ne sont pas parties à la Convention des Nations Unies de 1951 et au Protocole de 1967 sur les réfugiés, ni à la Convention de l'OUA de 1969 sur les réfugiés (HCR 2013). Selon le HCR, il n'y a actuellement aucun demandeur d'asile, réfugié ou apatride dans le pays (HCR 2013).

87 L'approche du Lesotho en matière de xénophobie est davantage tournée vers l'intérieur que vers l'extérieur. L'article 7.12 de son NLMP stipule que le ministère du Travail et de l'Emploi "*en partenariat avec les organisations d'employeurs, élabore des programmes d'intégration visant à sensibiliser les travailleurs migrants et locaux à leurs droits et responsabilités respectifs et, en général, à encourager l'intégration et à décourager toute forme de xénophobie.*" (Ministère du travail et de l'emploi 2018)

88 Le NLMP indique que le Zimbabwe "*élaborera une législation nationale complète contre la discrimination et des dispositions visant à interdire et à criminaliser la discrimination xénophobe et les auteurs de violence xénophobe*" et qu'il "*négociera avec les gouvernements des pays d'accueil pour mettre en place une législation qui interdit et criminalise la discrimination xénophobe et les auteurs de violence xénophobe*" (OIM 2020, Section 2 : 13).

89 Voir le tableau des ratifications ci-dessus.

En République démocratique du Congo, les conditions d'embauche des non-citoyens sont définies dans l'arrêté ministériel 70/0010 du 27 juillet 1970, dans l'arrêté ministériel 87/005 du 21 janvier 1987 et dans la note circulaire n° 001/ONEM/DG/DT/NN/2004. Le code du travail du pays, promulgué en 1967 (et modifié en 2002), régit les conditions de travail de tous les travailleurs. Le pourcentage de travailleurs étrangers rémunérés par rapport à la main-d'œuvre totale d'une entreprise ne doit pas dépasser 15 % (Yav & Associates 2022 ; OIM 2021b).⁹⁰

Le décret n° 652 de 1994 (qui a abrogé le décret n° 101 de 1966) régit les migrations dans le pays. En fonction de l'objet et de la durée du séjour, un ressortissant étranger peut se voir délivrer l'un des deux types de visas suivants : un visa de non-immigrant (visa d'affaires de courte durée, pour un séjour ne dépassant pas 90 jours) ou un visa d'immigration (visa de long séjour) (Madagascar Immigration Services 2022). Les étrangers ne peuvent pas travailler dans le pays sans l'autorisation préalable du ministre de l'Emploi et après l'approbation de leurs contrats par un inspecteur du travail (Gouvernement de Madagascar 2004). En 2013, Madagascar a cherché à empêcher les ressortissants malgaches de se rendre au Moyen-Orient en tant que travailleurs domestiques, après avoir constaté que ces travailleurs étaient victimes d'abus et ne recevaient que peu ou pas de protection de la part des États de destination (Ross et Solo 2014 ; projet189 2013).

En vertu des sections 21 à 31 de la loi sur l'immigration du Malawi de 1964 (lue avec les règlements sur l'immigration de 1968), un ressortissant étranger peut se voir délivrer l'un des six types de permis.⁹¹ La loi sur les réfugiés (n° 3 de 1989) vise à donner effet à la convention des Nations unies sur les réfugiés de 1951 et à son protocole de 1967, ainsi qu'à la convention de l'OUA sur les réfugiés de 1969. Il n'est pas certain que les réfugiés reconnus dans le pays aient le droit de travailler, car l'article 9 de la loi sur les réfugiés stipule simplement que les personnes bénéficiant du statut de réfugié sont soumises aux lois du Malawi.

Selon un rapport publié par l'OIM, le Malawi travaille à l'élaboration d'une politique nationale globale en matière de migration avec l'aide du Centre international pour les politiques migratoires et le développement (ICMPD) (OIM 2015, 106). L'OIM poursuit en soulignant que le Malawi a connu une augmentation de l'immigration en provenance des pays asiatiques et des pays voisins, ainsi que des réfugiés et des demandeurs d'asile. En outre, la plupart des migrants destinés à d'autres pays d'Afrique australe utilisent le Malawi comme pays de transit pour organiser leur voyage final vers leur destination prévue (OIM 2015, 70). Le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) a recommandé au Malawi d'accélérer l'adoption d'une politique migratoire et la promulgation de la loi révisée sur les réfugiés (HCR 2019).

Le Mozambique est un pays d'origine, de transit et de destination pour les migrations régulières, irrégulières et forcées (OIM 2021a). Les autres types de migration comprennent le nomadisme et les mouvements transfrontaliers avec les pays voisins. Traditionnellement, le Mozambique est l'un des principaux pays d'origine des travailleurs migrants dans la région. Les ressortissants mozambicains travaillent dans les mines sud-africaines, ainsi que dans l'agriculture, la construction et les ménages privés (OIM 2021a). L'OIM cite les estimations d'un rapport de la Banque mondiale de 2010 selon lesquelles environ 11,7 millions de Mozambicains ont migré de manière temporaire ou permanente (OIM 2021a, 11), ce qui fait du Mozambique l'un des pays d'origine les plus importants pour les travailleurs migrants dans la région.

90 Ce permis est délivré aux personnes qui ont reçu une offre d'emploi spécifique de la part d'employeurs spécifiques.

91 Ces permis sont les suivants : Permis de résidence permanente (s22) ; permis de résidence temporaire (s24) ; permis de résidence d'affaires (s24A) ; permis d'emploi temporaire (s25) ; permis de visiteur (s26) et permis d'étudiant (s31).

Les mines sud-africaines sont depuis de nombreuses années la principale destination des travailleurs migrants mozambicains et, il y a un peu plus de dix ans, les mineurs mozambicains représentaient 25 % de la main-d'œuvre des mines d'or du pays (De Vletter 2006). La loi mozambicaine sur l'immigration (loi n° 5/1993) prévoit que les ressortissants étrangers se voient délivrer l'un des huit types de visas différents (diplomatique, de courtoisie, officiel, de résidence, de tourisme, de transit, de visiteurs et d'affaires).⁹²

La politique migratoire de l'Afrique du Sud se traduit par la loi sur l'immigration (13 de 2002), le livre blanc sur les migrations internationales (2017) et, dans une certaine mesure, la loi sur les réfugiés (130 de 1998). L'approche globale de la loi sur l'immigration et du livre blanc est la création d'un cadre permettant d'attirer des migrants hautement qualifiés dans le pays. Le livre blanc vise à revoir en profondeur le cadre politique défini dans le livre blanc de 1999 sur les migrations internationales. Il formule un certain nombre de recommandations et d'interventions stratégiques dans huit domaines politiques, dont la gestion des migrants internationaux dotés de compétences et de capitaux, la gestion des migrations internationales dans le contexte africain, la gestion des demandeurs d'asile et des réfugiés et la gestion du processus d'intégration des migrants internationaux (p. 35-67). Le travail domestique est généralement considéré comme un secteur peu qualifié (Vanyoro 2019). L'Afrique du Sud n'a pas de politique spécifique concernant les travailleurs domestiques migrants et ces derniers sont généralement protégés par le droit du travail du pays (Peberdy et al. 2006).

Encadré 6 : Étude de cas : Permis spéciaux pour le Zimbabwe et le Lesotho en Afrique du Sud

Pour faire face au grand nombre de Zimbabwéens qui se sont installés en Afrique du Sud à la suite de la crise politique et économique qu'a connue le pays entre 2002 et 2008, le gouvernement sud-africain a introduit en 2009 une dispense spéciale (exemption) pour les citoyens zimbabwéens. Les Zimbabwéens sans papiers qui se trouvaient dans le pays se sont vu accorder un permis DZP (Dispensation of Zimbabweans Project) d'une durée de quatre ans jusqu'en 2014.⁹³ Ce permis a été remplacé par le Zimbabwean Special Dispensation Permit (ZSP) entre 2015 et 2017 et finalement par le Zimbabwean Exemption Permit (ZEP) qui expirera en décembre 2021, avec une période de grâce d'un an pour demander d'autres permis ou statuts ("Zimbabwean Special Dispensation Permits" 2021 ; VFS Global 2022b). Au moment de la rédaction du présent rapport, à la mi-décembre 2021, le gouvernement sud-africain avait annoncé qu'il ne prolongerait pas les ZEP au-delà de décembre 2021 (Department of Home Affairs 2021), puis avait retiré cette annonce après une forte pression de la société civile (Lawyers for Human Rights et al. 2021), mais n'avait pas donné d'éclaircissements sur la forme de la prolongation. Cette décision risque d'affecter plus de 200 000 Zimbabwéens détenteurs d'un ZEP, dont beaucoup ont peu de chances d'obtenir un autre permis en Afrique du Sud bien qu'ils vivent et travaillent dans le pays depuis de nombreuses années (Washinyira 2021).

⁹² Article 1(a) de l'Acte, Article 30 de l'Acte

⁹³ Si le permis était (et a toujours été) généralement ouvert à tous les Zimbabwéens sans papiers en Afrique du Sud, l'une de ses conditions était que le demandeur n'ait pas fait l'objet d'une condamnation pénale.

Le permis spécial pour le Lesotho (LSP) est similaire au permis zimbabwéen. Il est accordé aux Basotho qui travaillent, étudient ou dirigent une entreprise en Afrique du Sud et qui ont séjourné dans le pays à ce titre avant le 30 septembre 2015 (VFS Global 2022a).

Les permis spéciaux du Zimbabwe et du Lesotho sont le fruit d'accords bilatéraux entre le gouvernement sud-africain et les gouvernements des deux pays (Department of Home Affairs 2015). Ces permis sont une réaction aux circonstances politiques et économiques difficiles dans les deux pays, qui ont conduit un grand nombre de leurs citoyens à se rendre en Afrique du Sud à la recherche de meilleures opportunités économiques. Nombre de ces migrants sont des personnes dont les compétences, les qualifications ou le statut socio-économique ne leur permettraient pas d'obtenir un visa de travail ou d'affaires pour l'Afrique du Sud. Les permis de dispense spéciaux interdisent à leurs détenteurs d'obtenir une résidence permanente dans le pays. Un groupe de Zimbabwéens a saisi la Haute Cour sud-africaine pour qu'elle déclare qu'ils ont droit à la résidence permanente sur la base de leurs permis spéciaux.⁹⁴

Compte tenu du nombre total de travailleurs domestiques zimbabwéens et basothos en Afrique du Sud, le LEP et surtout le ZEP et ses prédécesseurs ont été les initiatives les plus importantes et les plus réussies pour améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs domestiques migrants dans la région de l'Afrique australe, même s'il s'agissait d'un effet involontaire de la politique.

La loi tanzanienne sur l'immigration (2016) et la loi sur les réfugiés (1998) autorisent les non-citoyens à travailler dans le pays s'ils sont en possession du visa ou du permis de travail approprié, délivré conformément à la loi sur les non-citoyens (réglementation de l'emploi).⁹⁵ L'Aliens Immigrants Board conseille le gouvernement sur les questions relatives aux permis d'affaires, d'emploi et de résidence.⁹⁶ Une enquête sur les travailleurs domestiques menée par l'OIT en Tanzanie en 2016 a estimé qu'il y avait 883 779 travailleurs domestiques en Tanzanie continentale et 203 622 à Zanzibar (Kiaga, Ackson et Bureau national de l'OIT pour la République-Unie de Tanzanie 2016, 17). L'enquête n'a pas révélé un nombre significatif de travailleurs domestiques étrangers (0,19 %, soit 2 066 travailleurs sur un total de 1 087 441 travailleurs domestiques) dans le pays (Kiaga, Ackson et Bureau de l'OIT pour la République-Unie de Tanzanie 2016, 102). Dans l'ensemble, les taux de migration en Tanzanie restent inférieurs aux prévisions par rapport à d'autres pays d'Afrique subsaharienne présentant des conditions socio-économiques similaires (Blocher et Kileli 2020, 4).

94 *Zimbabweans ask Gauteng High Court to declare them permanent residents*, 20 octobre 2021. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.moneyweb.co.za>

95 Accordé en vertu de l'article 30 de la loi sur l'immigration

96 Créé en vertu de l'article 31 de la loi sur l'immigration



La loi zambienne sur l'immigration et l'expulsion (18 de 2010) prévoit la délivrance de différents types de permis aux ressortissants étrangers pour entrer et résider ou travailler dans le pays. Il s'agit notamment de permis de résidence, de conjoint, d'affaires, d'études et d'emploi.⁹⁷ La loi sur les réfugiés (1 of 2017), qui a remplacé la loi sur les réfugiés (contrôle) de 1970, stipule que les réfugiés reconnus peuvent se voir délivrer un permis de travail ou un permis d'études,⁹⁸ . Ils ont le droit de créer leurs propres entreprises commerciales ou industrielles conformément à⁹⁹ et ils ont également le droit de choisir un métier, une occupation ou une profession.¹⁰⁰

Selon l'OIM (OIM 2019), le septième plan de développement national 2017-2021 (7NDP) de la Zambie intègre la migration, tandis que l'élaboration d'une politique migratoire est explicitement mentionnée dans le pilier 5 du NDP (OIM 2019, xxviii). Le cadre politique de la Zambie en matière de migration est étayé par la Vision 2030 du pays, le 7NDP, la politique nationale de la diaspora de la Zambie (2019), la politique nationale de protection sociale et la politique de lutte contre la traite des êtres humains (2007) (OIM 2019, 78-81). Il y a beaucoup de travailleurs domestiques migrants dans le pays, mais ils occupent des emplois irréguliers, n'ont pas de permis de travail et effectuent du travail dissimulé.¹⁰¹ Le travail domestique n'est pas considéré comme une compétence rare et il est donc peu probable qu'un migrant obtienne un permis de travail en tant que travailleur domestique. En conséquence, de nombreux travailleurs migrants entrent dans le pays en tant que parents de détenteurs de permis et travaillent ensuite comme travailleurs domestiques ou chauffeurs de ces détenteurs de permis. Il existe également de nombreux migrants sans papiers originaires du Zimbabwe qui entrent dans le pays en tant que visiteurs et y restent, puis obtiennent des documents nationaux.¹⁰²

97 Les permis d'immigration sont prévus aux articles 20 à 32 de la loi.

98 Article 41 de la loi

99 Article 42

100 Article 43

101 Entretien avec un informateur clé le 1er octobre 2021

102 Ibid

6. Droits et conditions de travail

6.1. Droits du travail pour les travailleurs domestiques

Les travailleurs domestiques sont couverts par la législation du travail dans toute la région. Si l'inclusion du droit du travail est une base essentielle pour parvenir à un travail décent pour les travailleurs domestiques de la région, la recherche a montré que la grande majorité des travailleurs de la région n'ont pas un accès significatif à ces droits en raison des niveaux élevés d'informalité et de vulnérabilité, et des faibles niveaux de sensibilisation et d'application.

6.1.1. Réglementation nationale du travail domestique

Quatre pays membres de la SADC ont ratifié la convention sur les travailleurs domestiques, l'Afrique du Sud et Maurice ayant été les premiers à l'adopter. Les travailleurs domestiques sont protégés par le droit général du travail dans tous les pays de la région et neuf pays disposent d'une législation spécifique au travail domestique.

Tableau 9 : Inclusion des travailleurs domestiques dans le droit du travail général ou dans la législation spécifique aux travailleurs domestiques

Ratifié C189	Couvert par le droit du travail général et par la législation spécifique aux travailleurs domestiques		Couvert par le droit général du travail uniquement	
Maurice (2012)	Angola	Seychelles	Comores	Madagascar
Afrique du Sud (2013)	Botswana	Afrique du Sud	RDC	Tanzanie
Madagascar (2019)	Maurice	Zambie	Eswatini	
Namibie (2020)	Mozambique	Zimbabwe	Lesotho	
	Namibie		Malawi	

Que ce soit par le biais de la législation générale du travail ou d'une législation spécifique, les travailleurs domestiques bénéficient de droits fondamentaux sur le lieu de travail dans tous les pays de la région. La législation spécifique à un secteur est souvent bénéfique dans la mesure où certains aspects du travail domestique, tels que les conditions d'hébergement chez l'habitant et les horaires de travail prolongés (y compris les gardes et les équipes de nuit), peuvent ne pas être couverts par la législation générale du travail. Elle reconnaît également le travail domestique comme une profession officielle, ce qui est essentiel pour créer une culture de respect du droit du travail.

Le tableau 10 détaille, pour chaque pays, la manière dont le travail domestique est régi, les protections du travail dans cinq domaines de la loi en tant qu'indicateurs, ainsi que la couverture des protections sociales et des droits des migrants.

Tableau 10 : Résumé des protections du travail

LA LÉGISLATION SUR LES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES ET LES PROTECTIONS SOCIALES										
	Gouvernance	Les travailleurs migrants inclus dans le droit du travail	Salaires minimum	Travail hebdomadaire maximum (heures)	Repos hebdomadaire (heures)	Congés annuels (jours)	Congé de maternité	Prestations de maternité	Travailleurs domestiques éligibles à la protection sociale (en partie ou en totalité)	MDWs éligibles à la protection sociale
Angola	Droit du travail général et législation spécifique	Oui	Oui	44	1 jour	22	90 jours	Oui, par le biais du régime de sécurité sociale	Oui	Oui
Botswana	Droit du travail général et législation spécifique	Oui	Oui (moins que les autres secteurs)	60 (240 sur 4 semaines)	24	1,25 par mois travaillé.	~12 semaines (peut commencer jusqu'à six semaines avant la date d'échéance et doit être remis 6 semaines après la date d'échéance. naissance)	Oui, payé par l'employeur	Non	Non
Comores	Droit général du travail	Oui	Oui	40	24	2,5 par mois travaillé	14 semaines	Oui, employeur ou sécurité sociale payée	Non	Non
République démocratique du Congo	Droit général du travail	Oui	Oui	45	48	1 par mois	14 semaines	Oui, par le biais du régime de sécurité sociale	Oui	Non

Eswatini	Droit du travail général et législation spécifique	Oui	Oui	48	24	13	12 semaines	Oui, payé par l'employeur	Non	Non
-----------------	----------------------------------------------------	-----	-----	----	----	----	-------------	---------------------------	-----	-----

LA LÉGISLATION SUR LES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES ET LES PROTECTIONS SOCIALES

	Gouvernance	Les travailleurs migrants inclus dans le droit du travail	Salaire minimum	Travail hebdomadaire maximum (heures)	Repos hebdomadaire (heures)	Congés annuels (jours)	Congé de maternité	Prestations de maternité	Travailleurs domestiques éligibles à la protection sociale (en partie ou en totalité)	MDWs éligibles à la protection sociale
Lesotho	Droit général du travail	Oui	Oui	45	24	12	12 semaines	Oui, payé par l'employeur	Oui	Non
Madagascar	Droit général du travail	Oui	Oui	40 (173.33 par mois)	24	2,5 par mois travaillé	14 semaines	Oui, payé par l'employeur	Oui	Oui
Malawi	Droit général du travail	Oui	Oui	48	24	18 (si travailler 6 p/semaine ; 15 (si travail 5 p/semaine)	8 semaines	Oui, payé par l'employeur	Non	Non
Maurice	Droit du travail général et législation spécifique	Oui	Oui	48	24	14	12 semaines	Oui, payé par l'employeur	Oui	Oui
Mozambique	Droit du travail général et législation spécifique	Oui	Non	54	24	12 en première année, 24 la deuxième année, 30 la troisième année et après	60 jours	Oui, mais seulement si le régime de sécurité sociale de niveau supérieur est sélectionné.	Oui, mais il faut s'inscrire comme travailleur indépendant	Non
Namibie	Droit du travail général et législation spécifique	Oui	Oui	45	36	4 semaines consécutives de congé annuel	12 semaines de congé de maternité	Oui, par le biais du régime de sécurité sociale	Oui	Oui

LA LÉGISLATION SUR LES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES ET LES PROTECTIONS SOCIALES

	Gouvernance	Les travailleurs migrants inclus dans le droit du travail	Salaire minimum	Travail hebdomadaire maximum (heures)	Repos hebdomadaire (heures)	Congés annuels (jours)	Congé de maternité	Prestations de maternité	Travailleurs domestiques éligibles à la protection sociale (en partie ou en totalité)	MDWs éligibles à la protection sociale
Seychelles	Droit du travail général et législation spécifique	Oui	Oui	60	24	24	20 semaines	Oui, par le biais du régime de sécurité sociale	Oui	Oui
Afrique du Sud	Droit du travail général et législation spécifique	Oui	Oui (moins que les autres secteurs)	45	36 consécutives chaque semaine, ou 4 fois par mois, ou 60 heures consécutives au moins deux fois par mois.	21 consécutifs, ou 1 par 17 jours travaillés.	4 mois	Oui, par le biais du régime de sécurité sociale	Oui	Oui
Tanzanie	Droit général du travail	Oui	Oui, moins que les autres secteurs, à l'exception de celui des diplomates. et des "hommes d'affaires potentiels"	45	24	28	84 jours	Oui, payé par l'employeur	Oui	Oui
Zimbabwe	Droit du travail général et législation spécifique	Oui	Oui	49	1,5 jour chacun semaine ; 24 heures doivent être continues.	1 mois civil	98 jours	Oui, payé par l'employeur	Non	Non
Zambie	Droit du travail général et législation spécifique	Oui	Oui	48	24	2 par mois travaillé	120 jours	Oui, payé par l'employeur	Oui	Non

Le cadre politique et le plan d'action de l'Union africaine en matière de migration invitent les États membres à "veiller à ce que les lois nationales, y compris le droit constitutionnel, administratif et civil et les codes du travail, accordent aux travailleuses migrantes, en particulier aux travailleuses domestiques, les mêmes droits et la même protection que ceux accordés à tous les travailleurs" (UA 2018, 35).

Les données du rapport 2021 de l'OIT indiquent que dans la plupart des pays de la région, les travailleurs domestiques bénéficient légalement des mêmes droits du travail que les travailleurs d'autres secteurs, mais avec des disparités partielles dans de nombreux pays et certaines exclusions. Le tableau 11 fournit une évaluation de la mesure dans laquelle les droits des travailleurs domestiques sont égaux à ceux des autres travailleurs dans le même pays.

Tableau 11 : Droits du travail des travailleurs domestiques

	Logement en Angola	Angola en direct	Botswana	Madagascar	Maurice	Mozambique	Namibie	Seychelles	Afrique du Sud	Tanzanie	Zimbabwe
Heures hebdomadaires	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1
Repos hebdomadaire	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Congés annuels	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
Salaire minimum	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1
Paiement en nature	2	2	2	2	1	3	1	1	2	2	1
Congé de maternité	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
Prestations de maternité en espèces	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1

1 = Protection égale ou plus favorable que pour les autres travailleurs

2 = Protection moins favorable que pour les autres travailleurs

3 = Aucune protection n'est en place.

Il est important de noter que dans certains des pays susmentionnés, les protections générales du travail pour tous les travailleurs peuvent être médiocres, de sorte que l'égalité devant la loi ne signifie pas nécessairement des protections du travail adéquates pour les travailleurs domestiques. Deuxièmement, le tableau énumère six domaines de réglementation en tant qu'indicateurs et n'inclut pas certains domaines critiques tels que les exigences contractuelles et les procédures de licenciement.

Voici quelques exemples de protections pour les travailleurs domestiques dans la région qui vont au-delà du cadre réglementaire standard :

Tableau 12 : Protection des travailleurs domestiques au-delà du cadre réglementaire standard

Gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> La loi sud-africaine impose aux employeurs de domestiques de conserver à leur domicile une copie de la réglementation du travail domestique, afin que les travailleurs puissent y avoir accès.
Laisser	<ul style="list-style-type: none"> Aux Seychelles, les travailleurs peuvent utiliser leurs congés de maladie non utilisés pour s'occuper d'un enfant ou d'une personne à charge malade. La loi mozambicaine augmente le nombre de jours de congé annuel des travailleurs en fonction de la durée de leur emploi, pendant les trois premières années.
Salaires	<ul style="list-style-type: none"> L'île Maurice exige une indemnité de repas si l'on travaille après 18 heures ou si l'on travaille à l'extérieur. À Maurice et aux Seychelles, les travailleurs domestiques ont droit, en vertu de la loi, à une prime annuelle d'au moins un mois de salaire.
Droits parentaux	<ul style="list-style-type: none"> Aux Seychelles, les travailleurs domestiques masculins ont droit à un congé de paternité de 16 semaines si la mère de l'enfant est décédée. De nombreux pays, dont l'Eswatini, l'île Maurice, Madagascar, le Lesotho et le Zimbabwe, prévoient un temps de repos rémunéré pendant la journée de travail pour l'allaitement, et la Zambie prévoit un congé rémunéré pour l'allaitement d'un enfant hospitalisé.
Droits de l'homme	<ul style="list-style-type: none"> Aux Seychelles et en Namibie, des normes minimales d'hébergement sont fixées pour les travailleurs hébergés et les employeurs n'ont pas le droit de demander un loyer. Le droit des travailleurs à recevoir des visiteurs et à rendre visite à d'autres personnes en dehors des heures de travail est explicitement protégé aux Seychelles et en Namibie. Le Zimbabwe interdit expressément aux employeurs ou aux agents de conserver les passeports ou les documents d'identité des travailleurs ou d'autres documents personnels. En Afrique du Sud, les employeurs sont tenus de fournir un logement permanent pendant 30 jours aux employés de maison qui ont été licenciés.

La reconnaissance juridique et l'évolution vers l'égalité des droits pour le travail domestique, comme le montrent les tableaux 9, 10, 11 et 12, sont importantes pour garantir les droits des femmes dans la région. Toutefois, ils ne reflètent pas nécessairement une base solide de protection du travail dans chaque pays.

Dans certains cas, la législation sectorielle est utilisée pour exempter les travailleurs domestiques des droits conférés à tous les autres travailleurs, ou pour créer des conditions favorables aux employeurs. Par exemple, au Botswana, le règlement sur les employés domestiques (S.I. 156, 1984) sert uniquement à exclure les travailleurs domestiques des dispositions générales du droit du travail :

- Les employeurs nationaux sont exemptés de l'obligation de tenir des registres et des comptes relatifs aux questions d'emploi.
- Les travailleurs domestiques sont exclus de la limite de 48 heures par semaine. Le maximum dans le secteur domestique est de 240 heures par mois (~60 heures par semaine), soit 25 % de plus que les autres travailleurs du pays.
- Les travailleurs domestiques ne bénéficient que de 4 des 8 jours fériés du pays.
- Les travailleurs domestiques sont exclus de la section de la loi qui traite de la fourniture par l'employeur d'un logement, de nourriture, de soins médicaux et d'une assistance connexe dans les "zones de santé du travail".
- Le travail domestique est exclu de toutes les normes et réglementations relatives au recrutement des travailleurs.

Le règlement mozambicain sur le travail domestique (décret n° 40/08) contient des dispositions intéressantes, telles que

- Délai de préavis obligatoire en cas de démission d'un travailleur (y compris une compensation financière pour l'employeur si le préavis est insuffisant), mais pas de préavis réciproque pour les employeurs en cas de résiliation du contrat.
- L'accent est mis à plusieurs reprises sur les droits disciplinaires des employeurs et aucune procédure disciplinaire n'est requise pour imposer des sanctions au travailleur.
- Classification des travailleurs domestiques en tant que "travailleurs indépendants" aux fins de la sécurité sociale, ce qui dispense les employeurs de l'obligation d'enregistrer le travailleur ou de verser des cotisations.
- La mise à disposition de seulement 3 jours de congés maladie payés par an, alors que les autres travailleurs ont droit à 15 jours.
- Allocation d'une déduction salariale pouvant aller jusqu'à 25 % pour le logement.
- Pas de salaire minimum.
- Déduction des salaires et des congés annuels pour "absences injustifiées".
- Autorisation pour les enfants à partir de 12 ans de travailler comme travailleurs domestiques avec l'accord des parents.

Aux Seychelles, les travailleurs domestiques sont exclus des dispositions générales du droit du travail qui exigent un motif et une procédure de licenciement équitables, et leur augmentation annuelle est nettement inférieure à celle des autres travailleurs en vertu du droit du travail.

Une étude récente sur les droits des travailleurs domestiques résidant chez l'employeur met en évidence un certain nombre de droits qui passent à travers les mailles du filet des protections légales des travailleurs domestiques en Afrique du Sud (Solidarity Center et al. 2021). Ces lacunes dans la loi sont notamment les suivantes

- Des normes minimales claires pour le logement des travailleurs à domicile.¹⁰³
- Protection de la liberté de mouvement des travailleurs en dehors des heures de travail.
- Protection du droit des travailleurs logés à avoir des relations sociales et à recevoir des visiteurs.
- Protection du droit à la vie privée des travailleurs.
- Égalité pour les travailleurs résidant dans les logements du personnel des immeubles d'habitation et des complexes résidentiels.¹⁰⁴

Certains de ces droits sont généralement protégés par la Constitution, mais sans application claire et explicite à l'environnement du travail, ils sont ignorés par les employeurs et difficiles à faire respecter par les organisations de travailleurs et les syndicats. Les droits de propriété privée des employeurs et leurs préoccupations en matière de sécurité l'emportent souvent sur le droit fondamental des travailleurs à la dignité, ce qui a un impact considérable sur leurs conditions de travail et leur qualité de vie. Par exemple, les restrictions imposées par l'employeur en matière de relations sociales isolent le travailleur, accentuent le déséquilibre des pouvoirs, renforcent sa dépendance à l'égard de l'employeur et limitent les possibilités d'organisation du travailleur. Bon nombre des questions juridiques qui sous-tendent ces violations ne sont abordées ni par les tribunaux ni par le législateur. Elles sont complexes d'un point de vue constitutionnel car elles se produisent dans la sphère privée, avec des intérêts privés concurrents (Solidarity Center et al. 2021).

103 Les lignes directrices existantes ne s'appliquent qu'aux situations où l'employeur déduit un pourcentage du salaire pour le logement.

104 La recherche a montré que les règles de conduite et les pratiques des complexes de type Sectional Title et des associations de logement imposent souvent des restrictions inconstitutionnelles et discriminatoires aux travailleurs domestiques résidents.

Les travailleurs domestiques migrants sont-ils protégés par le droit du travail des pays de destination ?

Nos recherches ont montré que dans tous les pays de la région, les travailleurs migrants ont droit à des protections en matière de travail.

Tableau 13 : Protection du travail des travailleurs migrants

Angola	Botswana	Madagascar	Maurice	Mozambique	Namibie	Seychelles	Afrique du Sud	Tanzanie	Zambie
1	1	2	1	1	1	1	1	1	2

1 = Les travailleurs migrants sont protégés par le droit du travail dans la même mesure que les nationaux

2 = Les travailleurs migrants sont protégés par l'application partielle du droit du travail et en partie par d'autres formes de réglementation (par exemple, le droit des contrats, le droit de l'immigration, les contrats types obligatoires).

Toutefois, dans la plupart des cas (à l'exception de l'Afrique du Sud), ces protections ne sont pas étendues aux travailleurs migrants sans papiers. En Afrique du Sud, la Constitution a créé un précédent important en accordant à tous les travailleurs du pays une protection égale dans le cadre du droit du travail, y compris aux sans-papiers.

Au Botswana et en Namibie, les travailleurs domestiques migrants disposant d'un permis de travail valide sont protégés par la législation du travail en vigueur. Toutefois, dans ces deux pays, il est rare qu'un travailleur domestique obtienne un permis de travail, de sorte que la grande majorité des travailleurs domestiques migrants n'ont pas de papiers. Ainsi, la plupart des travailleurs domestiques migrants au Botswana et en Namibie sont exclus du droit du travail et ne peuvent pas porter plainte s'ils sont maltraités par leur employeur.

6.1.2. Application de la réglementation du travail

Une fois que les cadres juridiques sont en place pour protéger les travailleurs, une responsabilité et une application adéquates sont nécessaires pour garantir le respect de la législation. Formellement, les lois du travail régissant les travailleurs domestiques dans la région peuvent généralement être appliquées par l'intermédiaire d'une ou plusieurs des institutions suivantes : un organisme (ou processus) de conciliation et de médiation, le département ou le ministère du travail, et le tribunal du travail ou de l'industrie.

Toutefois, selon les travailleurs et les représentants des travailleurs interrogés dans le cadre de cette étude, l'application effective de la législation est compliquée par le caractère informel des contrats de travail (seule une minorité d'employeurs conservent des contrats écrits et d'autres documents), le manque d'accès aux institutions en dehors des grandes zones urbaines et le manque de connaissances des travailleurs sur leurs droits ou sur les procédures d'application de la législation. En raison de l'informalité généralisée et des normes sociales, les ménages qui emploient des travailleurs domestiques ne se considèrent pas comme des employeurs et ne connaissent pas ou ne respectent pas le droit du travail. De même, de nombreux travailleurs ne reconnaissent pas qu'ils ont droit à une quelconque protection du travail. Dans de nombreux pays, il n'existe qu'un minimum de politique

La volonté de faire respecter la réglementation du travail est encore affaiblie par le fait que les législateurs et les responsables de l'application des lois sont eux-mêmes des employeurs de travailleurs domestiques qui peuvent tirer profit de l'environnement non réglementé. L'application des droits semble donc hors de portée pour la plupart des travailleurs domestiques, qu'ils soient locaux ou migrants.

"Nos employeurs nous maltraitent physiquement, émotionnellement et mentalement, mais nous avons peur de les dénoncer car nous risquons de perdre notre emploi."¹⁰⁵

Pour les travailleurs domestiques qui déposent des plaintes, les rapports du Mozambique et de l'Afrique du Sud soulignent que la médiation est le moyen le plus efficace de résoudre les conflits du travail pour les travailleurs domestiques. Au Mozambique, la médiation permet souvent d'obtenir de meilleurs résultats, car les règlements peuvent améliorer les protections limitées de la loi sur le travail des travailleurs domestiques, que la plupart des employeurs n'ont pas lue (Castel-Branco 2019). La Commission sud-africaine de conciliation, de médiation et d'arbitrage (CCMA) fait régulièrement respecter les droits du travail des travailleurs migrants sans papiers, sans menace de dénonciation ou d'expulsion. Toutefois, des rapports font état de préjugés à l'encontre des travailleurs domestiques locaux et migrants dans les bureaux de la CCMA. En outre, certains travailleurs ne sont pas en mesure de déposer une demande auprès de la CCMA parce qu'ils n'ont pas de passeport.¹⁰⁶ Au Botswana, les problèmes de travail des citoyens et des migrants en situation régulière peuvent être résolus par le biais du processus de médiation du travail, mais ce processus n'est pas toujours équitable pour les travailleurs. Les sans-papiers au Botswana s'adressent parfois à la police en cas d'abus. La police serait active dans le traitement de la situation, mais les travailleurs sont souvent expulsés une fois le problème résolu.¹⁰⁷

Les lois sur la propriété privée, qui empêchent les inspecteurs du travail de pénétrer dans les domiciles privés (et donc dans les lieux de travail domestiques) sans autorisation, constituent un obstacle à l'application des droits des travailleurs domestiques dans toute la région. En outre, les services d'inspection manquent généralement de ressources et n'ont pas la capacité d'effectuer des contrôles proactifs ou de suivre les plaintes dans un secteur où il n'y a qu'un seul travailleur par employeur. Les inspecteurs du travail peuvent être partiaux ou corrompus et menacer d'expulsion les travailleurs sans papiers. Malgré la protection constitutionnelle de tous les droits des travailleurs en Afrique du Sud, des travailleurs sans permis de travail valide ont été refoulés lorsqu'ils ont signalé des mauvais traitements directement au ministère de l'emploi et du travail (DEL). En outre, le DEL aurait demandé à des agents du ministère de l'intérieur d'accompagner les fonctionnaires du DEL lors des inspections du travail, ce qui fait courir un risque d'expulsion aux travailleurs sans papiers qui déposent des plaintes (Solidarity Center, à paraître).¹⁰⁸

Au Malawi, les problèmes qui ne peuvent être résolus par les consultations du syndicat avec l'employeur sont portés devant le tribunal du travail, qui a beaucoup de dossiers en attente, ce qui entraîne de longues périodes d'attente (CIAWU Malawi, n.d.). Dans de nombreux pays, il peut être difficile pour les travailleurs domestiques d'accéder aux tribunaux du travail, car les coûts financiers, émotionnels et temporels l'emportent sur les avantages potentiels, et les employeurs ont un bien meilleur accès au soutien juridique (Castel-Branco 2019 ; Solidarity Center, à paraître).

105 Répondant à la recherche sur les travailleurs domestiques migrants, Afrique du Sud

106 Pour plus d'informations sur les expériences des travailleurs domestiques en Afrique du Sud au ministère du travail et à la CCMA, voir (Solidarity Center à paraître).

107 Interviews, Lungile Moyo, Flora Kedibonye

108 Ces cas ont été signalés dans le secteur agricole, et non dans le travail domestique.



6.1.3. Protection sociale

La nature atypique du travail domestique le classe comme "difficile à couvrir" par les régimes de sécurité sociale (OIT 2016b). Parmi les facteurs de complication, on peut citer le taux de rotation élevé, la multiplicité des employeurs pour un même travailleur, la visibilité et le contrôle limités des ménages privés, la fréquence des paiements en nature, l'irrégularité des paiements de salaires et l'absence de contrats de travail formels. On estime que 90 % des travailleurs domestiques dans le monde sont légalement exclus des systèmes de sécurité sociale (OIT 2016b).

La plupart des pays de la région disposent de régimes de protection sociale contributifs auxquels les travailleurs domestiques peuvent prétendre, en partie ou en totalité. Ces régimes comprennent diverses combinaisons d'assurance chômage, de fonds de pension et d'indemnisation des dommages corporels, de prestations de maladie et d'invalidité, ainsi que d'allocations familiales et de maternité. Dans certains de ces pays, les travailleurs peuvent être éligibles à un seul régime de protection sociale tout en étant exclus de tous les autres régimes. En 2005, le Fonds de sécurité sociale des Seychelles a réduit le montant de la cotisation mensuelle des travailleurs domestiques afin d'encourager leur enregistrement (Seychelles Revenue Commission 2021). En ratifiant la convention C189, le gouvernement de l'île Maurice a accepté de payer la totalité de la cotisation des travailleurs pour la pension et l'assurance chômage au nom des travailleurs domestiques (CSI 2012). En Afrique du Sud, les travailleurs domestiques ont récemment obtenu le droit d'être inclus dans le régime d'indemnisation des dommages corporels.¹⁰⁹

Le Botswana et les Comores ne disposent pas de régimes de protection sociale contributifs pour les travailleurs, et en Eswatini, au Malawi et au Zimbabwe, les travailleurs domestiques sont explicitement exclus de ces régimes.

Au Mozambique, les travailleurs domestiques sont classés comme indépendants dans le système de sécurité sociale, même s'ils ne remplissent pas les critères pertinents, et sont catégorisés comme employés dans le droit du travail. Cela dispense les employeurs de toute contribution à la sécurité sociale et augmente le coût et la charge administrative pour les travailleurs (Castel-Branco 2019).

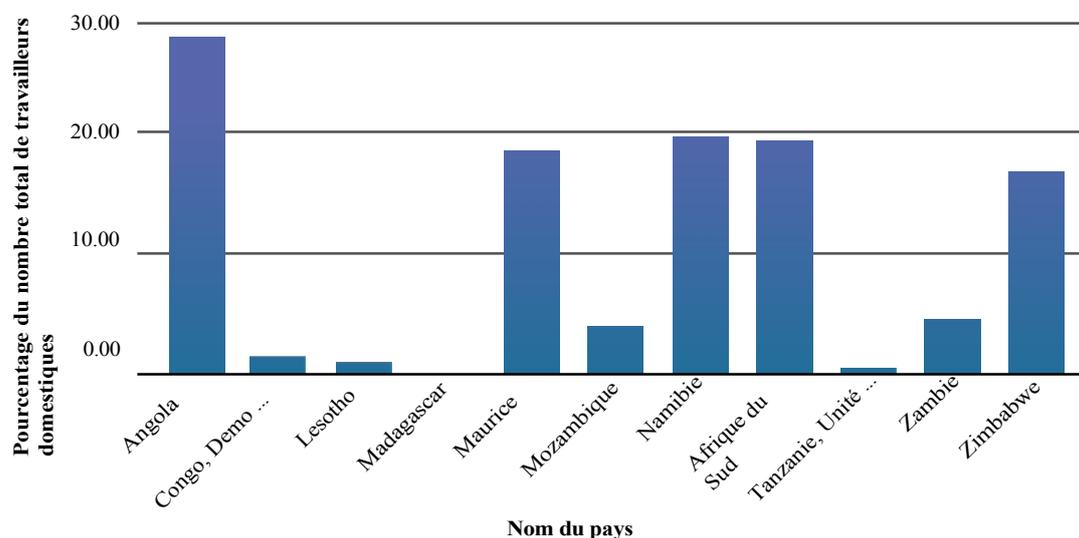
Des soins de santé de base gratuits, auxquels les travailleurs domestiques ont accès, sont fournis dans une majorité de pays, dont l'Afrique du Sud, l'Angola, le Botswana, l'Eswatini, Madagascar, le Malawi, Maurice, la Namibie, les Seychelles, la Tanzanie et la Zambie. Toutefois, dans certains de ces pays, les travailleurs migrants peuvent avoir un accès limité ou inexistant aux services de santé publique, et la qualité des soins de santé publique varie considérablement d'un pays à l'autre.

Bien que la majorité des pays offrent une certaine couverture, souvent grâce aux efforts durement gagnés des syndicats et de la société civile, l'inclusion légale des travailleurs domestiques dans ces régimes s'est avérée creuse. Dans tous les pays étudiés, seule une minorité de travailleurs domestiques est effectivement inscrite aux régimes de protection sociale disponibles. Cela est dû à un manque de sensibilisation aux régimes de protection, à des normes sociales omniprésentes en matière d'emploi informel, à des défis techniques et procéduraux, à la capacité et à la volonté de payer des cotisations, et au non-respect général par les employeurs de l'ensemble de la réglementation du travail. En outre, comme indiqué au point 6.1.2 ci-dessus, la volonté politique limitée et les problèmes plus généraux liés aux mécanismes d'application de la législation du travail ont eu pour conséquence que les employeurs de travailleurs domestiques n'ont été que peu ou pas contrôlés.

109 (Mahlangu and Another v. Minister of Labour and Others, ZACC 24 2020)

Vous trouverez ci-dessous des estimations du pourcentage de travailleurs domestiques couverts par au moins quelques régimes de protection sociale dans les pays éligibles.¹¹⁰ Notez que la moitié des pays indiqués ont moins de 5% d'enregistrement des travailleurs domestiques dans un ou plusieurs régimes de protection sociale, et que tous ont moins de 30%.

Figure 8 : Pourcentage de travailleurs domestiques inscrits à des régimes de protection sociale



Encadré 7 : Protection sociale des travailleurs domestiques migrants dans les principaux pays de destination

Selon les données de l'OIT, seuls cinq pays de la région, l'Afrique du Sud, Maurice, la Namibie, la Tanzanie et la Zambie, incluent les travailleurs non citoyens dans les régimes de protection sociale contributifs (OIT 2021).

Le Botswana ne dispose pas de régimes de sécurité sociale contributifs pour les travailleurs. Comme dans d'autres pays, il existe un certain nombre de prestations de protection sociale non contributives, telles que les soins de santé publique et les allocations de vieillesse (IPCIG/UNICEF et al. 2016). Toutefois, ces prestations ne sont accessibles qu'aux citoyens. Au Botswana, les travailleurs domestiques migrants ont créé des groupes d'épargne mensuelle pour couvrir les coûts des cliniques privées en cas de problèmes de santé inattendus, car ils ne peuvent pas accéder au système de santé public.

110 Base de données de l'OIT sur les protections de sécurité sociale pour les travailleurs domestiques (qui a servi de base au rapport 2021), non publiée.

En Namibie, les travailleurs domestiques sont éligibles à la sécurité sociale, mais peu d'employeurs s'y conforment. Les migrants sans papiers ne sont pas inclus dans le régime, et très peu de travailleurs migrants en Namibie sont en mesure d'obtenir un permis de travail, de sorte que les travailleurs domestiques migrants sont exclus par défaut.

En Afrique du Sud, grâce aux efforts considérables déployés par les syndicats et la société civile depuis des décennies, les travailleurs migrants en situation régulière ont accès au Fonds d'assurance chômage (qui comprend les prestations de maternité, d'invalidité, de maladie et de décès) et, depuis peu, au Fonds d'indemnisation des blessures et des maladies (COID).¹¹¹ Les réfugiés et les demandeurs d'asile étaient initialement exclus de l'accès à ces fonds, car un numéro de carte d'identité ou de passeport était exigé pour présenter des demandes d'indemnisation. Toutefois, une affaire judiciaire de 2017 a créé un précédent obligeant le ministère de l'emploi et du travail à inclure les travailleurs titulaires d'un permis d'asile dans l'UIF, ce qui a été mis en œuvre en 2020.¹¹² Le système d'enregistrement en ligne de l'UIF n'autorise toujours pas les numéros d'identification non sud-africains, ce qui oblige les employeurs qui ne sont pas sud-africains, ou qui emploient un non Sud-Africain, à s'enregistrer manuellement, avec des délais de traitement prolongés.¹¹³

L'Afrique du Sud ne dispose pas d'un fonds de pension public. Un certain nombre d'aides sociales sont disponibles pour les citoyens et les résidents permanents ; étant donné que les types de permis de séjour utilisés par les travailleurs domestiques ne permettent pas d'accéder à la résidence permanente, tous les travailleurs domestiques migrants sont en fait exclus de ces aides. Les sans-papiers ont accès aux soins de santé publics, mais les non-citoyens doivent verser un acompte important, ce que la plupart des travailleurs domestiques ne peuvent pas se permettre. Les travailleurs migrants ont fait état de mauvais traitements ou de services médiocres dans les hôpitaux publics en raison de leur statut de non-citoyens (Izwi Domestic Workers Alliance, n.d.). En outre, bien que tous les enfants d'Afrique du Sud aient le droit constitutionnel à l'éducation, les enfants migrants sans papiers sont souvent expulsés des écoles ou ne peuvent pas s'y inscrire. Avec une assistance juridique, les parents peuvent forcer l'école à admettre leur enfant, mais la plupart des travailleurs domestiques migrants n'ont pas accès à ce type de soutien (Izwi Domestic Workers Alliance, n.d.).

"Nos enfants ne peuvent pas aller à l'école à cause des papiers. Le mien est né en Afrique du Sud mais n'est pas scolarisé. Le ministère de l'intérieur ne nous aide pas."¹¹⁴

111 Les travailleurs sans papiers peuvent s'inscrire à ces régimes, mais ne pourront pas déposer de demande sans un permis de séjour valide.

112 (Saddiq v Department of Labour (Vereeniging) and Others 2017) (jugement non publié du Equality Court for the Sub-District of Emfuleni, tenu à Vereeniging, Case No : EQ04/2017)

113 Interview, Estelle Carsens

114 Répondant à la recherche sur les travailleurs domestiques migrants, Afrique du Sud

6.1.4. Conditions de travail réelles

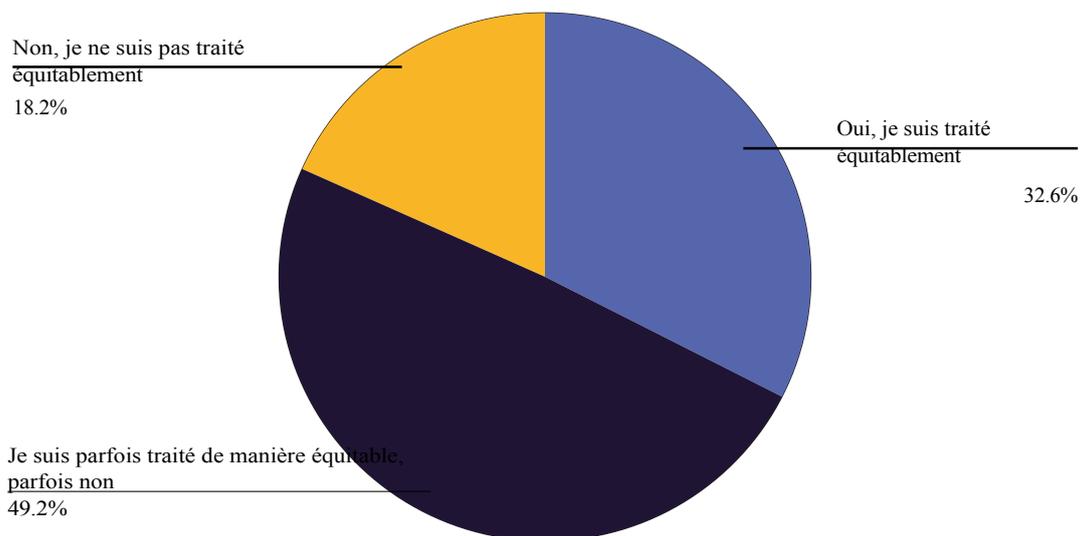
Bien que tous les pays de la région SADC disposent d'un cadre juridique pour protéger les droits du travail des travailleurs domestiques, il existe d'énormes lacunes en matière de respect de ces droits. Dans tous les pays, ces droits ne se reflètent pas dans les conditions et le traitement réels sur le lieu de travail. Bien qu'il existe des employeurs honnêtes et décents, les travailleurs dépendent de leur bonne volonté plutôt que d'être tenus de respecter la loi.

Sur les 132 travailleurs domestiques migrants au Botswana, en Namibie et en Afrique du Sud interrogés dans le cadre de cette étude, un peu plus de 30 % estiment être traités équitablement par leur employeur. Cela reflète non seulement les conditions de travail, mais aussi les attentes des travailleurs.

27% des personnes interrogées en Afrique du Sud, 16% en Namibie et aucune au Botswana ont un contrat écrit. 89% des personnes interrogées en Afrique du Sud ne sont pas inscrites au Fonds d'assurance chômage. Certains travailleurs ont déclaré être satisfaits de leur situation professionnelle et avoir le sentiment d'être traités équitablement.

Figure 9 : Résultats de l'enquête MDW : Traitement équitable par l'employeur

Avez-vous le sentiment d'être traité équitablement par votre employeur ? (Si vous êtes au chômage, veuillez répondre à propos de votre dernier employeur)



Les travailleurs domestiques migrants interrogés dans le cadre de cette étude ont notamment fait part de leurs réactions positives :

- Traitement respectueux et attentionné de la part des patrons
- Paiement par l'employeur des frais de scolarité de leurs enfants et autres cadeaux
- Horaires de travail décents
- Paiement du salaire minimum ou d'un montant supérieur
- Possibilité d'envoyer de l'argent aux membres de la famille restés au pays
- Capacité à couvrir les coûts, à éduquer les enfants et à atteindre des objectifs personnels
- Une vie meilleure dans le pays de destination que dans le pays d'origine

"Je suis en mesure de nourrir une famille de 20 personnes dans mon pays."¹¹⁵

"Je peux économiser de l'argent et l'envoyer à ma mère pour payer les frais de scolarité de mes enfants."¹¹⁶

"L'argent nous aide à prendre soin de nous-mêmes et nous apprenons beaucoup de choses, comme la cuisine et les différentes cultures."¹¹⁷

"Ils paient les frais de scolarité de mes fils dans leur pays d'origine sans que cela ne soit déduit de mon salaire. Je mange ce qu'ils mangent et nous nous respectons mutuellement."¹¹⁸

Les personnes interrogées au Botswana ont formulé des commentaires nettement plus positifs sur leurs conditions de travail que celles d'Afrique du Sud et de Namibie (plus de 60 % d'entre elles ont estimé qu'elles étaient traitées équitablement dans l'ensemble, contre 27 % et 11 % respectivement). La taille réduite de l'échantillon et le caractère anecdotique de l'enquête ne permettent pas de tirer des conclusions définitives. Néanmoins, ces résultats sont intéressants et surprenants, car les travailleurs domestiques migrants au Botswana ont nettement moins de droits qu'en Afrique du Sud, et aucune des personnes interrogées au Botswana n'était membre d'un syndicat ou d'une organisation de soutien.

Les résultats des études approfondies de l'OIT sur la satisfaction des travailleurs domestiques ont montré qu'il n'est pas rare que les travailleurs domestiques migrants se déclarent satisfaits de leurs conditions de travail, même lorsque celles-ci sont très mauvaises. Cette satisfaction peut être fondée simplement sur le fait d'avoir un emploi, plutôt que sur la qualité des conditions de travail. "Le degré d'insatisfaction des travailleurs à l'égard de la relation de travail, et donc leur motivation à demander une réparation juridique en cas d'abus, est souvent influencé par le degré de connaissance de leurs droits, la perception que leurs conditions de travail à destination sont meilleures qu'elles ne le seraient à l'origine, et le nombre d'années qu'ils ont passées dans le pays de destination" (OIT et Tayah, 2016, p. 59).

Environ la moitié des personnes interrogées dans le cadre de notre enquête ont estimé qu'elles étaient parfois traitées de manière injuste, et 18% de manière injuste dans l'ensemble. Les principales plaintes des travailleurs domestiques migrants sont relativement cohérentes d'un pays à l'autre :

- Longues heures de travail
- Faibles salaires, souvent inférieurs au salaire minimum
- Absence de rémunération des heures supplémentaires
- Paiements de salaires tardifs et incomplets
- Absence de paiement du salaire pendant de longues périodes
- Accusations fréquentes de vol
- Déductions salariales en cas de casse et de vol présumé

115 Répondant à la recherche sur les travailleurs domestiques migrants, Afrique du Sud

116 Travailleur domestique migrant, répondant à la recherche, Namibie

117 Travailleuse domestique migrante interrogée dans le cadre d'une recherche, Botswana

118 Répondant à la recherche sur les travailleurs domestiques migrants, Afrique du Sud

- Violence verbale de la part des employeurs et de leurs enfants
- Harcèlement et abus sexuels
- Maltraitance physique
- Manque d'accès à une alimentation décente
- Refus de congés de maladie et de congés annuels
- Logement inadéquat pour les travailleurs à domicile

Encadré 9 : Les voix des travailleurs domestiques migrants

Je n'ai pas le droit d'aller à la clinique. Quand je suis malade, on me donne tous les analgésiques et on ne m'autorise pas à prendre un congé de maladie ; on me dit toujours de me ménager, de faire les choses lentement.¹¹⁹

Je travaille trop d'heures mais je suis moins bien payé. Ils me donnent de la nourriture périmée. Dans ma chambre, je n'ai pas d'électricité ; nous mangeons toujours des restes parce que nous n'avons pas d'électricité.¹²⁰

On m'a agressée verbalement en me disant que je n'étais pas éduquée, que j'étais une étrangère (kwere kwere) et que je devais laver des sols à vie.¹²¹

Dans mon emploi précédent, je commençais à travailler à 4 heures du matin et je finissais vers 23 heures.¹²²

Parfois, vous avez été bien traité, mais lorsqu'il s'agit de recevoir votre salaire, il y a toujours un conflit. On vous reproche de ne pas faire le ménage correctement et d'autres choses encore, mais vous prenez ce qu'on vous donne parce que vous avez peur d'être licencié.¹²³

Je dors dans la cabane derrière la maison de mon employeur et, pendant la saison des pluies, elle fuit.¹²⁴

C'est difficile lorsque vous arrivez dans le pays et que votre propre famille vous traite comme un chien, que vous travaillez dur mais que vous n'êtes pas bien payé. Mon employeur me traite de tous les noms et me dit que je suis inutile.¹²⁵

Aux Seychelles, l'Association pour les droits, l'information et la démocratie a noté, lors de la promulgation en 2019 des protections du travail des travailleurs domestiques, que dans le pays :

"De nombreux travailleurs domestiques expatriés sont maltraités, subissent des abus physiques et physiologiques et sont même privés de leurs droits humains fondamentaux, y compris le travail forcé. Dans certains cas, le département de l'emploi a été lent à réagir et inefficace" (Seychelles Nation 2019).

119 Répondant à la recherche sur les travailleurs domestiques migrants, Afrique du Sud

120 Répondant à la recherche sur les travailleurs domestiques migrants, Afrique du Sud

121 Travailleuse domestique migrante interrogée dans le cadre d'une recherche, Botswana

122 Travailleuse domestique migrante interrogée dans le cadre d'une recherche, Botswana

123 Travailleuse domestique migrante interrogée dans le cadre d'une recherche, Namibie

124 Travailleur domestique migrant, répondant à la recherche, Namibie

125 Travailleur domestique migrant, répondant à la recherche, Namibie

Les diverses expériences décrites ci-dessus ne se limitent pas aux travailleurs migrants. Comme l'indiquent de nombreux rapports de l'OIT, des rapports de recherche qualitative, des déclarations des médias et des documents de sensibilisation, les travailleurs domestiques locaux de toute la région souffrent de mauvais traitements et d'exploitation, citant les mêmes plaintes. Les travailleurs domestiques locaux sont toujours confrontés à la discrimination, basée sur la classe, le sexe, la race, le niveau d'éducation ou l'origine rurale.¹²⁶

Les organisations de défense des droits des travailleurs de toute la région ont mis l'accent sur la formalité législative lorsqu'elles ont noté les principaux domaines à défendre. Parmi les priorités de plaidoyer communes à tous les pays, on peut citer

- Ratification de la loi C189
- Révision ou promulgation de la législation sur les travailleurs domestiques
- Inclusion et accès aux régimes de protection sociale
- Accès des inspecteurs du travail aux domiciles privés

6.2. Impact de Covid-19

Les migrants employés dans le secteur du travail domestique ont été des travailleurs essentiels dans la réponse au COVID-19, jouant un rôle vital dans la prise en charge des enfants, des malades et des personnes dépendantes, ainsi que dans l'entretien des maisons, ce qui contribue à prévenir la propagation du virus. Malgré ce rôle de soutien au fonctionnement des ménages et de l'économie en général, elles ont été l'un des groupes les plus touchés par la crise. La pandémie a engendré toute une série de problèmes pour les travailleurs domestiques migrants, allant du licenciement généralisé et du dénuement qui en résulte à l'exacerbation des mauvaises conditions de travail, en passant par les violations des droits de l'homme et le quasi-emprisonnement.

Dans une enquête menée par les affiliés africains de la Fédération internationale des travailleurs domestiques (IDWF), 3 419 travailleurs domestiques de 14 pays du continent ont fait part de leurs expériences avec Covid-19. Près de la moitié des personnes interrogées ont subi une réduction de leurs revenus, une suspension de leur travail ou un licenciement. Parmi ceux qui ont été licenciés, 85% n'ont pas reçu d'indemnités de départ. Seuls 17 % des personnes interrogées ont reçu un revenu d'urgence, de la nourriture ou d'autres aides sociales fournies par l'État - et la plupart d'entre elles ont reçu ces aides par l'intermédiaire d'un autre membre du ménage parce qu'elles n'étaient pas elles-mêmes éligibles (Solidarity Center 2021).

126 Il existe de nombreux rapports sur les conditions de travail des travailleurs domestiques dans la région, ainsi que des rapports médiatiques et des documents de plaidoyer. En voici quelques exemples

- (Kiaga, Ackson, et Bureau national de l'OIT pour la République-Unie de Tanzanie 2016)
- (IDAY, CATSR et WCP 2015)
- (Castel-Branco 2019)
- (Centre de solidarité et al. 2021)
- (Moyo 2021)
- (Silvia 2022)

Le projet de gestion des migrations en Afrique australe (SAMM) financé par la Commission européenne a lancé une activité d'allègement des revenus au profit des travailleurs domestiques migrants. Cette initiative ciblant les travailleurs migrants a été lancée au Botswana et en Afrique du Sud pendant l'état d'urgence et les restrictions sévères de fermeture au cours de l'année 2020. Dans leurs appels à l'aide, les syndicats et les organisations de la société civile de migrants ont souligné la grave menace qui pèse sur la survie des groupes de migrants, y compris les travailleurs domestiques migrants.

En conséquence, et en collaboration avec le syndicat des travailleurs domestiques et assimilés du Botswana, environ quatre cents (400) colis alimentaires ont été distribués aux travailleurs domestiques migrants dans différentes régions du Botswana. La distribution a eu lieu dans les zones urbaines et rurales en juillet et août 2020. Les ressortissants étrangers travaillant comme gardes d'enfants, nettoyeurs, jardiniers et cuisiniers ont reçu une aide sous forme de colis alimentaires. Un grand nombre des bénéficiaires étaient des migrantes zimbabwéennes travaillant comme employées de maison.

En Afrique du Sud, plus de 900 travailleurs domestiques migrants vulnérables vivant à Gauteng ont reçu des transferts d'argent liquide pour couvrir les dépenses liées aux besoins de base. Ces transferts ont été mis à disposition par l'intermédiaire du projet d'alliance des travailleurs domestiques Izwi et de l'organisation de mise en réseau des droits des migrants handicapés. La plupart des bénéficiaires ont utilisé l'argent pour acheter de la nourriture pour les membres de leur foyer, y compris les enfants d'âge scolaire. Les travailleuses domestiques migrantes aidées par l'intermédiaire de l'allocation d'aide au revenu de l'OIT représentent la grande majorité des bénéficiaires, qui comprennent des ressortissants du Lesotho, du Malawi, du Mozambique, du Swaziland, de la Zambie et du Zimbabwe.

En 2020/21, une aide a été apportée aux travailleurs domestiques migrants de retour au Lesotho. Des masques, des désinfectants et des colis alimentaires sont distribués à environ 180 travailleurs domestiques migrants dans plusieurs districts du pays.

La Covid-19 a également entraîné la perte temporaire et permanente d'emplois pour les travailleurs domestiques dans toute la région de la SADC. Certains travailleurs migrants au Botswana ont été contraints de se tourner vers le commerce du sexe pour survivre.¹²⁷ Dans toute la région, ceux qui sont restés au travail ont souvent été contraints d'accepter des salaires réduits, les employeurs invoquant leur incapacité à payer. Les travailleurs hébergés ont systématiquement fait état d'horaires de travail 24 heures sur 24 et de l'absence de périodes de repos hebdomadaires, puisqu'ils ne pouvaient pas quitter la propriété.

Pendant la pandémie, les violations du droit du travail se sont multipliées, avec une forte augmentation des violations flagrantes de la vie privée, de la liberté de circulation, de la liberté d'association et du droit à la vie familiale. Les organisations de travailleurs ont signalé une escalade de la violence physique et sexuelle à l'encontre des travailleuses. En Afrique du Sud, au Botswana et en Namibie, des employées de maison ont été pratiquement emprisonnées parce que leurs employeurs refusaient de les laisser quitter la propriété, bien après la fin de l'épidémie de grippe aviaire.

127 Interviews, Ronald Chikwenhere & Flora Kedibonye

Les gouvernements ont levé les restrictions. Les travailleurs hébergés ne pouvaient pas prendre des nouvelles de leurs enfants et devaient choisir entre leur mariage et leur travail. Il leur était également interdit de se faire soigner ou d'aller chercher des médicaments. Près de deux ans plus tard, certains travailleurs d'Afrique du Sud sont toujours confrontés à de graves restrictions de leur liberté, mais ne peuvent pas quitter leur emploi car ils n'ont pas d'autre source de revenus (Solidarity Center et al. 2021).

Encadré 11 : Les voix des travailleurs domestiques migrants

"Mon patron ne m'autorise toujours pas à sortir pendant mes jours de congé et je ne peux même pas acheter ce que je veux parce que je n'ai pas le droit de sortir. Je suis très inquiète pour ma vie et mon avenir. J'ai un partenaire et je ne sais pas comment je pourrai fonder ma propre famille si je n'ai pas le droit de sortir. Je perds vraiment la tête".¹²⁸

"J'ai travaillé pendant que mes employeurs étaient testés positifs au Covid-19 et moi négatif".¹²⁹

La nature intime et domestique du travail domestique fait qu'il présente un risque élevé de transmission du Covid-19. Dans de nombreux pays de la région, les travailleurs domestiques n'ont pas accès à une indemnisation pour les maladies contractées au travail, et même lorsqu'ils y ont droit, ils ne sont pas enregistrés. Certains pays comme l'île Maurice, le Botswana et l'Afrique du Sud offrent des soins de santé gratuits, mais il peut être difficile, voire impossible, pour les travailleurs migrants sans papiers d'y avoir accès. Le syndicat des travailleurs domestiques du Swaziland a signalé que des travailleurs domestiques étaient contraints de s'occuper de patients séropositifs pour le Covid-19 sans porter de vêtements de protection. Selon le Zimbabwe Domestic Workers and Allied Workers Union (ZDAWU), les travailleurs sont licenciés s'ils présentent des symptômes de rhume ou de grippe.¹³⁰

Encadré 12 : Les travailleurs domestiques migrants ont-ils eu accès à l'aide publique Covid-19 ?

Covid-19 a provoqué un dénuement généralisé chez les travailleurs domestiques qui ont été mis en congé sans solde ou licenciés. Comme la plupart des employeurs de travailleurs domestiques ne respectent pas les exigences d'enregistrement en matière de protection sociale, la plupart des travailleurs domestiques qui ont été licenciés n'ont pas eu accès à l'assurance chômage et, dans certains cas, n'ont pas pu accéder à d'autres formes d'aide de l'État.

En Namibie, les travailleurs domestiques locaux ayant perdu leur emploi pouvaient prétendre à des subventions de Covid-19, mais le manque d'accès aux données de téléphonie mobile et aux ordinateurs les excluait de la procédure de demande en ligne. Les travailleurs migrants n'ont pas droit à l'aide de l'État.¹³¹

128 Répondant à la recherche sur les travailleurs domestiques migrants, Afrique du Sud

129 Répondant à la recherche sur les travailleurs domestiques migrants, Afrique du Sud

130 Interviews, Syndicat des travailleurs domestiques du Swaziland, Syndicat des travailleurs domestiques et assimilés du Zimbabwe

131 Interview, Nellie Kahua, NDAWU

Au Botswana, les subventions de Covid-19 n'étaient pas disponibles. Sous la pression de la société civile, le gouvernement a commencé à fournir gratuitement des médicaments antirétroviraux (ARV) et d'autres médicaments aux migrants zimbabwéens qui n'ont pas accès au système de soins de santé du Botswana et ne peuvent plus rentrer chez eux pour prendre leurs médicaments.¹³²

En Afrique du Sud, la plupart des travailleurs domestiques étaient exclus des subventions salariales de Covid-19 pour les travailleurs en congé temporaire, car ils n'avaient jamais été inscrits au Fonds d'assurance chômage (UIF). Les citoyens et les travailleurs migrants inscrits à l'UIF étaient éligibles, mais le délai de traitement pour les travailleurs migrants prenait parfois de nombreux mois, et les demandes devaient être soumises par des employeurs peu motivés. Après d'intenses efforts de plaidoyer de la part des organisations de défense des droits des travailleurs, le ministère de l'emploi et du travail a accepté d'inclure dans les subventions salariales les travailleurs domestiques non enregistrés qui étaient citoyens ou en situation régulière. Malheureusement, en raison de longs retards dans la mise en œuvre et de problèmes techniques dans le système de demande en ligne, presque aucun travailleur n'a bénéficié de cet accord (Tekie 2021).

6.3. Pratiques de recrutement

La voie prédominante pour trouver un emploi pour les travailleurs domestiques dans la région est indépendante, par le biais du bouche à oreille, des réseaux et des médias sociaux.¹³³ Cent pour cent des travailleurs migrants au Botswana et en Namibie interrogés dans le cadre de cette étude ont déclaré avoir trouvé leur emploi par le biais de ces canaux, bien que des questions plus approfondies aient souvent révélé des individus qui agissaient en tant qu'agents non officiels en les aidant à migrer et en les mettant en contact avec des emplois, parfois par bonne volonté et parfois en espérant une compensation.

Selon les informateurs clés, les placements se font également par l'intermédiaire d'agents formels et informels, équitables et exploitants. Dans de nombreux pays, un petit nombre d'agences d'emploi privées enregistrées (PEA) sont actives dans le domaine de la formation formelle et du placement des travailleurs domestiques, bien que seule une petite minorité de placements soit effectuée par ce biais. Par exemple, ce type de recrutement est de plus en plus populaire au sein de l'élite mozambicaine, en raison des capacités supérieures des travailleurs. De nombreux pays de la région réglementent des normes de recrutement équitables, telles que l'interdiction pour les travailleurs de payer des frais de placement. Rien n'indique que les travailleurs domestiques trouvent un emploi par le biais des services publics de l'emploi.

Une tendance émergente et importante en Afrique du Sud est la fourniture de services domestiques par le biais de plateformes en ligne. Les travailleurs s'inscrivent et sont sélectionnés pour des postes ponctuels, à court terme ou à long terme. Ces plateformes comblent une lacune du marché en reliant numériquement et efficacement les travailleurs aux emplois, et les employeurs préfèrent de plus en plus les travailleurs à temps partiel, sans conditions. Ce mode d'emploi est apprécié par certains travailleurs pour sa flexibilité, sa capacité à refuser du travail lorsqu'ils ont besoin d'un congé, son salaire minimum garanti et sa durée de travail limitée.

¹³² Interview, Alliance des travailleurs domestiques du Botswana, Réseau des travailleurs migrants

¹³³ D'après les entretiens et les résultats de l'enquête du KI

heures. Cependant, comme les autres travailleurs de l'économie parallèle, les travailleurs domestiques sur ces plateformes n'ont pas accès à une protection sociale contributive ou à une quelconque forme de congé payé. En outre, les travailleurs maltraités ont du mal à accéder à la justice. Le propriétaire de la maison nettoyée affirme ne pas être un employeur, car son contrat est directement conclu avec la société de la plateforme. Ces dernières nient également toute responsabilité, affirmant que les travailleurs sont des entrepreneurs indépendants et non des employés (Hunt et Machingura 2016).

Les travailleurs migrants en situation régulière peuvent chercher un emploi par l'intermédiaire d'agences traditionnelles ou en ligne, mais les travailleurs sans papiers sont exclus de ces canaux. Ils sont alors vulnérables à la tromperie et à l'exploitation par des recruteurs informels et "clandestins". Nos entretiens avec des travailleurs domestiques et des informateurs clés, ainsi que la documentation à l'appui, ont révélé que le recrutement informel et l'exploitation des travailleurs domestiques s'effectuent le long des couloirs suivants :

- **Recrutement illégal en Afrique du Sud :** Les travailleurs domestiques font souvent l'objet d'escroqueries au recrutement de la part de faux agents, qui perçoivent des honoraires pour le placement et disparaissent ensuite. Ils sont également invités par WhatsApp ou par courriel à des entretiens à des adresses dangereuses ou inexistantes.

"Les agents de recherche d'emploi nous promettent du travail, prennent notre argent, puis nous bloquent sans que nous ayons obtenu le travail. Le taux de vol est très élevé ici."¹³⁴

- **Des femmes du Lesotho recrutées pour travailler comme domestiques en Afrique du Sud :** des "agents", dont d'anciens travailleurs domestiques basothos, recrutent des femmes du Lesotho pour les envoyer en Afrique du Sud par l'intermédiaire de WhatsApp et des médias sociaux. Ils les logent à leur arrivée et, une fois qu'elles sont placées, ils leur réclament une partie de leur salaire pour couvrir leur "loyer" et d'autres frais. Dans certains cas, les travailleurs de ces filières finissent par être contraints de se prostituer ou de se livrer au commerce de la drogue.¹³⁵
- **Des travailleurs angolais et zimbabwéens exploités par leur famille et d'autres migrants en Namibie :** Les migrants en Namibie recrutent des membres de leur famille pour travailler pour eux dans le pays de destination et les soumettent à des conditions d'exploitation, comme c'est le cas pour les migrants ruraux-urbains dans d'autres pays de la région. Ils peuvent également demander à être payés pour les placer auprès d'un autre employeur.

"Parfois, nos propres frères et sœurs nous rabaissent ; lorsque nous venons chez eux, ils ne veulent pas nous traiter comme des travailleurs et commencent à nous maltraiter sur le plan émotionnel."¹³⁶

"Je suis allée voir ma cousine. Elle m'a dit que je pouvais rester avec elle ; après un mois, elle s'attend à ce que je travaille".
pour elle gratuitement du fait que je loge chez elle".¹³⁷

- **Recrutement informel de travailleurs domestiques du Zimbabwe au Botswana :** Des femmes zimbabwéennes sont invitées à se rendre au Botswana et des agents leur promettent de s'occuper des papiers et du placement, en échange d'une rémunération. Pendant le voyage, les passeports des travailleuses sont saisis, elles sont forcées de travailler dans des lieux et des conditions qui ne correspondent pas à leurs attentes.

134 Répondant à la recherche sur les travailleurs domestiques migrants, Afrique du Sud

135 Interview, Lerato Nkhetse ; voir aussi (Département d'Etat américain 2021a)

136 Travailleur domestique migrant, répondant à la recherche, Namibie

137 Travailleur domestique migrant, répondant à la recherche, Namibie

le consentement. Les femmes peuvent être victimes de viols, d'enlèvements, voire forcées à travailler dans l'industrie du sexe. Les agents travaillent en réseau, en particulier dans les régions frontalières. Sans papiers, il est difficile pour les femmes de rentrer chez elles et elles craignent de porter plainte.¹³⁸

- **Recrutement de travailleurs pour le Moyen-Orient** : En Tanzanie et à Madagascar, des agences officielles travaillaient en réseau avec des agents dans les pays de destination pour trouver et placer des travailleurs migrants, légalement et illégalement. Après l'introduction de restrictions à la migration dans ces deux pays, les agents ont continué à opérer de manière informelle. Dans d'autres pays de la région de la SADC, le recrutement se fait toujours de manière clandestine, par le biais des médias sociaux et des réseaux individuels.
- **Trafic à l'intérieur, à destination et en provenance de la Tanzanie** : Des agents emmènent des enfants des zones frontalières du Burundi en servitude domestique dans les villes tanzaniennes, promettant aux parents qu'ils bénéficieront d'une bonne vie urbaine, mais les plaçant dans des lieux de travail abusifs. Cette forme de traite des êtres humains est extrêmement difficile à détecter car le travail est effectué dans des résidences privées. Des trafics similaires ont lieu en Tanzanie le long des corridors ruraux-urbains. Les agences locales, dont beaucoup ne sont pas enregistrées, réclament en permanence jusqu'à 40 % du salaire mensuel du travailleur. Des Tanzaniens sont également recrutés pour travailler au Kenya, où la protection du travail est plus avancée, par des employeurs qui veulent embaucher des migrants à des salaires inférieurs au minimum.¹³⁹

6.4. Migration vers le Moyen-Orient

Entre 1990 et 2017, le nombre de travailleurs migrants africains dans les États du Conseil de coopération du Golfe a augmenté de manière significative et constante.¹⁴⁰ Selon une étude réalisée en 2017 par la Confédération syndicale internationale (CSI), 12 % des 28,1 millions de travailleurs migrants dans cette région étaient africains, la grande majorité d'entre eux travaillant en Arabie saoudite, au Koweït et aux Émirats arabes unis (CSI, GAATW et Laiboni 2017). Le Liban compte également un nombre important de travailleurs africains.

Bien que la plupart des migrants africains au Moyen-Orient soient originaires d'Afrique de l'Est et de l'Ouest, en particulier d'Éthiopie, les Africains du Sud effectuent également des travaux domestiques dans la région. Il existe des couloirs de travailleurs de Madagascar et de Tanzanie vers des pays tels que le Liban, le Koweït, l'Arabie saoudite, Oman et les Émirats arabes unis.

Bien que certaines femmes puissent bénéficier de cette opportunité économique, les rapports font état d'abus et d'exploitation de ces travailleurs. Dans ces pays, le travail domestique est régi par le système de la *khafala*, qui confère à l'employeur un contrôle démesuré sur les travailleurs, limitant leur capacité à quitter leur emploi ou à quitter le pays. Les travailleurs ne peuvent pas contacter leur famille ou se déplacer librement, les heures de travail sont longues et les salaires sont retenus sans procédure ni raison. L'Union malgache des employés de maison qualifiés

138 Interview, Wellington, DWAZ

139 Interview, Angela Benedicto, WoteSawa

140 Il s'agit de l'Arabie saoudite, du Koweït, des Émirats arabes unis (EAU), du Qatar, de Bahreïn et d'Oman.

Workers (SPDTS) possède des dizaines de boîtes de dossiers de travailleurs malgaches émigrés qui font état d'une gamme étonnante d'abus, qu'ils soient physiques, psychologiques ou sexuels (Ross et Solo 2014).

Une étude réalisée en 2019 sur des travailleurs domestiques tanzaniens travaillant à Oman et aux Émirats arabes unis fait également état de cas d'exploitation. Les contrats établis par les courtiers exposent les travailleurs à l'exploitation et aux abus, tels que le retrait ou le sous-paiement des salaires, les longues heures de travail et l'épuisement sévère, les problèmes de santé, la sous-alimentation, le manque d'intimité et les impositions culturelles et religieuses de la part des employeurs.¹⁴¹

En réponse à ces abus, Madagascar et la Tanzanie ont mis en place des mesures visant à interdire la migration de la main-d'œuvre vers ces pays. En 2015, la Tanzanie a interdit aux PEA de recruter des travailleurs pour le Moyen-Orient et a mis en œuvre des campagnes médiatiques et d'autres mesures visant à restreindre la migration de la main-d'œuvre vers la région (BBC News 2015). Depuis 2009, Madagascar interdit aux travailleurs d'émigrer vers des pays "à risque".¹⁴² Néanmoins, chaque année depuis 2009, environ 200 personnes par semaine ont quitté Madagascar pour le Moyen-Orient, selon une estimation de 2014 de la SPDTS. Il s'agit principalement de femmes. En septembre 2021, le gouvernement malgache a levé l'interdiction pour permettre aux femmes malgaches d'émigrer au Liban. Le Liban est en pleine crise économique et de nombreux travailleurs domestiques migrants dans le pays ne sont pas payés et se réfugient dans les ambassades et les bureaux des Nations unies alors qu'ils tentent désespérément de rentrer chez eux.¹⁴³

Si ces interdictions peuvent réduire la migration officielle, elles poussent également les migrants à emprunter des itinéraires informels, non documentés et souvent dangereux. En conséquence, les travailleurs émigrés ne sont pas comptabilisés, ni enregistrés auprès des ambassades ou des agences officielles, qui pourraient éventuellement les aider lorsqu'ils sont maltraités ou bloqués dans le pays de destination. En l'absence de statistiques, il est difficile pour les pays d'origine et les organisations de la société civile de connaître l'ampleur du problème et d'apporter leur soutien.¹⁴⁴

En 2016, 200 Zimbabwéennes ont été attirées au Koweït par des promesses de travail domestique, puis vendues pour être soumises au travail forcé et à la prostitution, et n'ont pu rentrer chez elles qu'après que le gouvernement zimbabwéen a négocié leur rapatriement (Razemba 2016).¹⁴⁵ En 2019, le Koweït a instauré une interdiction des travailleurs domestiques originaires de 27 pays, dont la République démocratique du Congo, Madagascar,¹⁴⁶ le Malawi, la Tanzanie et le Zimbabwe (Mansoor 2019).

Interviews et reportages au Malawi, au Mozambique, en Zambie et au Zimbabwe (Português-Le Quotidien du Peuple en ligne 2017) ont tous relevé des cas de femmes originaires de ces pays qui émigrent pour travailler au Moyen-Orient. À ce jour, ces itinéraires sont pour la plupart non documentés. En

141 La migration de travail des femmes sur le corridor Afrique-Moyen-Orient : Expériences des travailleuses domestiques migrantes de Tanzanie continentale et de Zanzibar.

142 Interview, Noemie Razafimandimby, OIT

143 Interview, Zeina Mehzer, OIT

144 Interview, Noemie Razafimandimby, OIT

145 Et Interview ZDAWU.

146 Les travailleurs malgaches de sexe masculin sont toujours autorisés à travailler au Koweït.

Dans ces phases précoces, il est temps que les institutions de ces pays informent les travailleurs domestiques migrants potentiels du contexte des pays de destination et des rapports d'abus, et qu'elles leur fournissent des informations sur les canaux de signalement et les organisations de soutien en cas de mauvais traitements.

Des pays asiatiques tels que les Philippines ont mis en place des accords bilatéraux afin d'imposer des salaires plus élevés et d'autres conditions de travail minimales dans les pays de destination. Selon Zeina Mehzer, du bureau de l'OIT au Liban, qui a été interrogée dans le cadre de cette étude, les pays d'origine doivent commencer à se lever et à négocier avec les pays de destination pour garantir des salaires minimums et d'autres droits à leurs travailleurs.¹⁴⁷

6.5. Organiser et mobiliser les travailleurs domestiques

Compte tenu de l'absence généralisée d'application du droit du travail dans le secteur à travers la région, les syndicats et les réseaux de soutien sont d'une importance capitale pour informer les travailleurs de leurs droits, les aider à accéder à la justice et plaider en faveur d'un changement de politique nécessaire. Il existe un petit mais important éventail d'organisations de défense des droits des travailleurs, couvrant les travailleurs domestiques dans au moins 14 des 16 pays de la région. Outre les syndicats et les associations de membres, des organisations à but non lucratif, des bureaux de conseil et des cabinets d'avocats offrent des services aux travailleurs domestiques par le biais de l'éducation, de la représentation et de la défense des droits.

Il existe au moins trois types d'organisations de travailleurs domestiques basées sur l'adhésion dans la région de la SADC :¹⁴⁸

Syndicats : Neuf des seize pays de la région SADC ont des syndicats dédiés aux travailleurs domestiques, notamment l'Angola, le Botswana, l'Eswatini, la Namibie, Madagascar, le Mozambique, l'Afrique du Sud, la Zambie et le Zimbabwe.¹⁴⁹ Au Malawi, à Maurice, aux Seychelles et en Tanzanie, les syndicats généraux ou les fédérations incluent activement les travailleurs domestiques dans leurs groupes d'intérêt. Malgré les défis bien documentés que pose l'organisation des travailleurs domestiques dans n'importe quel pays, ces syndicats progressent dans la défense de cadres juridiques équitables et d'une mise en œuvre significative. Nombre d'entre eux sont liés par l'adhésion à la Fédération internationale des travailleurs domestiques (IDWF).¹⁵⁰

147 Interview, Zeina Mehzer, OIT

148 (OIT et Tayah 2016) propose une typologie légèrement différente des organisations de travailleurs domestiques : syndicats, associations (diverses formes d'organisations à but non lucratif et de la société civile) et organisations hybrides, qui se réfèrent aux efforts de collaboration entre les syndicats et les associations.

149 Certains pays, comme l'Angola, le Mozambique et l'Afrique du Sud, comptent plusieurs syndicats de travailleurs domestiques, et l'Afrique du Sud dispose d'un syndicat spécifique pour les travailleurs migrants.

150 Selon les résultats de la recherche, seules la RDC et les Comores n'ont pas de représentation syndicale pour les travailleurs domestiques.

Le Zimbabwe Domestic and Allied Workers Union (ZDAWU), en partenariat avec l'OIT, le Zimbabwe Congress of Trade Unions et le gouvernement du Zimbabwe, a publié un guide à l'intention des travailleurs migrants en Afrique du Sud. Ce guide fournit des informations sur ce que les travailleurs doivent savoir avant de prendre la décision de partir, lorsqu'ils voyagent et lorsqu'ils vivent en Afrique du Sud. Il comprend un résumé des droits fondamentaux de l'homme et du travail en Afrique du Sud, des informations sur l'envoi d'argent dans le pays d'origine et sur la manière de retourner en toute sécurité au Zimbabwe (MPSLSW et al. 2016).

La Fédération des syndicats libres de Zambie (qui comprend le Syndicat des travailleurs domestiques de Zambie) et la Fédération zambienne des employeurs (ZFE) se sont associées aux ministères pour créer un Code de conduite pour les employeurs de travailleurs domestiques (Fédération zambienne des employeurs 2011). Ce code est conçu pour fournir des lignes directrices relatives aux conditions d'emploi des travailleurs domestiques et aux relations de travail entre les employeurs et les employés.

La Confédération des Travailleurs des Secteurs Public et Privé (CTSP) à Maurice dispose d'un centre de ressources pour les migrants où les travailleurs peuvent obtenir des informations, regarder des vidéos sur les politiques et participer à des ateliers éducatifs mensuels. Elle développe également une application pour smartphone permettant aux travailleurs d'accéder à des informations sur leurs droits légaux.

Associations : Certains pays, comme l'Afrique du Sud, le Botswana, le Lesotho, la Tanzanie et le Zimbabwe, disposent d'organisations de travailleurs domestiques qui sont enregistrées en tant qu'organisations à but non lucratif et non en tant que syndicats. Elles sont généralement basées sur l'adhésion et offrent un soutien, un plaidoyer et une représentation en matière de droits du travail. Elles peuvent également proposer des programmes supplémentaires dans des domaines tels que les droits fondamentaux, l'autonomisation économique et le développement personnel.

Les raisons invoquées pour justifier l'enregistrement d'un organisme à but non lucratif sont les suivantes :

1. L'enregistrement en tant qu'organisme à but non lucratif peut permettre d'élargir le champ des activités et d'adopter une structure organisationnelle plus souple,
2. Dans certains pays, les syndicats ont la réputation d'être politiques et/ou corrompus, et les travailleurs (en particulier les migrants) veulent éviter le risque d'être impliqués, et
3. De nombreux travailleurs domestiques estiment qu'ils risquent d'être licenciés si leur employeur apprend qu'ils sont membres d'un syndicat, alors qu'une organisation à but non lucratif sera moins menaçante pour l'employeur.

L'association des travailleurs domestiques du Zimbabwe (DWAZ) fournit des conseils, un soutien et une formation à ses membres au-delà des frontières, y compris aux travailleurs domestiques du Zimbabwe et aux travailleurs zimbabwéens d'Afrique du Sud et du Botswana.

Le Movement for Advocacy Group in South Africa (MAGSA), qui était à l'origine une organisation de travailleurs migrants malawites sans papiers (dont de nombreux travailleurs domestiques), fournit à ses membres des cartes d'identité qui s'avèrent utiles lorsqu'ils sont interrogés par la police et qui contiennent des informations sur leurs droits et les coordonnées de MAGSA en cas de problème. L'association MAGSA soutient également ses membres en leur offrant une représentation de la CCMA pour les questions de travail et en les aidant à accéder aux soins de santé publique et aux écoles.

En Tanzanie, WoteSawa milite en faveur de l'autonomisation juridique et économique des enfants domestiques, surveille la maltraitance des enfants et leur apporte un soutien psychosocial. Elle fait également pression pour que la politique du travail soit modifiée afin de se conformer aux normes internationales.

Réseaux de migrants : En Afrique du Sud et au Botswana, des réseaux locaux de travailleurs migrants se développent autour d'un pays d'origine commun et sont organisés par le biais de groupes WhatsApp ou de médias sociaux. Souvent plus informels que les syndicats ou les ONG, ces réseaux sont fluides, n'ont pas de processus d'adhésion formel et peuvent atteindre un grand nombre de travailleurs. Ils offrent un large éventail de services, notamment la sensibilisation aux droits, des conseils sur l'accès aux services sociaux, un soutien moral, de la solidarité et, dans certains cas, des services de défense juridique.

La Makhox Women's League est un réseau de près de 150 000 femmes zimbabwéennes en Afrique du Sud (avec des membres supplémentaires au Zimbabwe, au Royaume-Uni, en Amérique du Nord et au Moyen-Orient). La majorité de ces femmes sont des travailleuses domestiques. Principalement basé sur Facebook (mais avec des réunions trimestrielles), Makhox fournit des conseils aux femmes sur leurs droits et les défis à relever à la maison et sur le lieu de travail.

Le réseau des travailleurs migrants du Lesotho est un réseau WhatsApp de migrants basothos en Afrique du Sud. Outre l'éducation aux droits, il identifie également les trafiquants, utilisant ses réseaux pour mettre en garde les femmes et éliminer les recruteurs illégaux. Ils ont également joué un rôle actif dans la défense de l'accès à la documentation pour les travailleurs migrants.

Les représentants syndicaux en Namibie et en Afrique du Sud ont fait part des défis spécifiques à la syndicalisation des travailleurs domestiques migrants, car ils sont souvent sans papiers et préfèrent ne pas attirer l'attention sur eux en adhérant à un syndicat. Au Botswana, il a été noté que les travailleurs domestiques migrants changent fréquemment d'emploi et de ville à la recherche de meilleures opportunités, et qu'ils ne sont pas en mesure de se syndiquer.

changent fréquemment de numéro de téléphone. Il peut donc être très difficile de suivre les membres dans le temps. C'est la raison pour laquelle des organisations à adhésion plus fluide et à membres non cotisants peuvent mieux convenir à certains travailleurs migrants.

Les bureaux de conseil, qui fournissent une assistance juridique gratuite ou à faible coût dans les zones rurales d'Afrique du Sud, jouent également un rôle important dans l'éducation des travailleurs domestiques à leurs droits, d'autant plus que ces zones sont souvent hors de portée des syndicats. Les cabinets d'avocats spécialisés dans les droits de l'homme travaillent en partenariat avec les syndicats et les organisations de membres et fournissent un soutien juridique pro bono essentiel, une contribution politique et des litiges stratégiques. Les ONG axées sur les droits des femmes et des migrants incluent les travailleurs domestiques dans leurs programmes et peuvent mener des actions de plaidoyer. Les universités mènent des recherches qui peuvent influencer les politiques.

Le travail de ces organisations engagées et dynamiques n'est toutefois qu'une goutte d'eau dans l'océan, compte tenu du grand nombre de travailleuses domestiques dans la région. La grande majorité des travailleuses domestiques ne sont ni organisées ni soutenues. Les difficultés d'organisation des travailleurs domestiques en raison de leur vulnérabilité et de leur isolement sont bien documentées. Par exemple, en Afrique du Sud, les travailleurs domestiques sont beaucoup plus nombreux que les mineurs et les travailleurs agricoles (Stats SA 2021), mais ils sont beaucoup moins visibles dans le mouvement syndical et dans les efforts de la société civile. La vulnérabilité et l'isolement des travailleurs domestiques locaux et migrants, ainsi que les ressources très limitées des organisations membres, contribuent à la méconnaissance des mécanismes de soutien, et les travailleurs craignent que le fait de les contacter ne les conduise au licenciement ou à l'expulsion.

6.6. QUESTION CLÉ : Le travail des enfants dans le secteur du travail domestique

La convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, désigne les "pires formes de travail des enfants" comme comprenant le travail forcé, la traite et l'exploitation, le travail illicite ou dangereux.

La convention 182 a été ratifiée par tous les pays de la région. Pourtant, dans de nombreux pays, le travail domestique est encore effectué par des enfants n'ayant pas l'âge minimum requis, dans un environnement dangereux, effectuant des tâches dangereuses et travaillant pendant de longues heures en étant confinés de manière déraisonnable dans les locaux de l'employeur (OIT 2022a). Dans de nombreux cas, ces enfants ont été envoyés au-delà des frontières pour trouver du travail dans les pays voisins. Sans papiers ni soutien, ils sont très vulnérables à la traite et à l'exploitation.

Les filles sont soumises au travail des enfants de manière disproportionnée, car elles ont moins de chances d'avoir accès à l'éducation et aux possibilités de développement des compétences. Comme indiqué dans le document de l'OIT intitulé "Façonner un agenda africain du travail décent, 2020-30", les familles vivant en dessous du seuil de pauvreté, en particulier dans les zones rurales, n'ont pas les moyens d'éduquer tous leurs enfants et, souvent, les garçons sont envoyés à l'école et les filles sont laissées à l'abandon pour travailler à la maison ou pour effectuer des travaux mal rémunérés chez d'autres (OIT 2019d, p. 15).

44% des travailleurs domestiques en République démocratique du Congo ont moins de 18 ans, y compris des enfants de moins de 14 ans, selon une étude de 2015 (IDAY, CATSR et WCP 2015). Le travail domestique en République démocratique du Congo se caractérise par de longues heures de travail.

Les heures de travail, les bas salaires et l'absence de congés payés ou d'autres avantages. Seule la moitié environ des enfants domestiques reçoivent une éducation pendant qu'ils travaillent (IDAY, CATSR et WCP 2015).

Le code de protection de l'enfant de la République démocratique du Congo autorise les enfants à travailler à partir de l'âge de 16 ans, sous certaines conditions spécifiques. Les travaux classés parmi les pires formes de travail des enfants sont interdits, mais contrairement à la catégorisation internationale, le travail domestique ne figure pas sur la liste en République démocratique du Congo et est donc autorisé (IDAY, CATSR et WCP 2015).

À Madagascar, les filles qui ne peuvent pas aller à l'école deviennent des employées de maison, même si elles n'ont pas l'âge de travailler. Dans certains cas, cela les conduit à se prostituer dans les zones urbaines. Madagascar s'est fermement engagé à éliminer le travail des enfants depuis 1997. Le plan d'action national de 2004 a permis une baisse significative du taux de travail des enfants. Mais les tensions économiques et sociopolitiques ont entraîné une dégradation de la situation (OIT et IPEC 2012).

Aux Comores, les enfants travaillent dans des conditions de travail forcé, principalement dans le service domestique qui comprend des tâches dangereuses (U.S. Department of Labour 2018a). Les personnes interrogées au Mozambique, en Tanzanie et en Zambie ont signalé une prévalence du travail domestique non rémunéré dans les zones urbaines par des enfants de la campagne, en échange d'un logement et d'une pension chez leurs parents (qui sont des employeurs informels). Ces travailleurs domestiques sont souvent très jeunes et majoritairement des femmes, et n'ont donc que très peu de moyens de s'organiser ou de faire valoir leurs droits.

La pauvreté est le principal moteur du travail des enfants dans le secteur domestique. Les enfants orphelins cherchent à travailler pour survivre ou sont poussés à gagner de l'argent par leurs proches qui les considèrent comme un fardeau. Dans d'autres cas, les parents qui ne peuvent pas s'occuper de leurs enfants les envoient travailler pour obtenir un revenu supplémentaire, ou pour recevoir de la nourriture, un abri et une scolarité de la part de familles plus aisées en échange de travaux domestiques (IDAY, CATSR, et WCP 2015). Dans la pratique, certains de ces enfants reçoivent des soins et une éducation, mais beaucoup sont victimes d'exploitation et d'abus (U.S. Department of Labour 2018a). Souvent, ils ne sont pas payés, car leurs familles considèrent qu'ils aspirent à passer du village à la ville et, éventuellement, à recevoir une éducation. Les enquêtes formelles telles que les enquêtes sur la main-d'œuvre et les recensements ont peu de chances de recenser ces travailleurs, car ils ne sont pas considérés comme des travailleurs par leurs employeurs ou par les travailleurs eux-mêmes. Surtout s'ils sont jeunes, les employeurs les déclarent comme membres de la famille pour éviter les accusations de travail des enfants.

Dans la plupart des pays de la région, l'âge minimum d'admission à l'emploi est de 15 à 18 ans. Cependant, au Malawi et en Tanzanie, l'âge minimum est de 14 ans, et au Mozambique, des enfants de 12 ans peuvent être légalement employés comme travailleurs domestiques s'ils ont l'approbation de leurs parents. En 2018, une révision du droit du travail du pays était à l'étude, qui éliminerait l'exception permettant aux enfants de 12 ans de travailler, et qui relèverait l'âge minimum du travail à 15 ans (U.S. Department of Labour 2018b).

6.7. ETUDE DE CAS : Maurice : L'ouverture des frontières aux travailleurs domestiques migrants conduira-t-elle à l'exploitation ?

Les travailleurs migrants de l'île Maurice jouent un rôle essentiel dans l'économie de l'État insulaire depuis le début des années 1900, sous le régime colonial (EISA 2009). Les lois sur l'immigration régissent les secteurs qui peuvent embaucher des travailleurs migrants, et les employeurs, souvent de grandes entreprises, sont responsables du transit des travailleurs, de leurs papiers, de leur logement et de leur nourriture.

Les syndicalistes ont fait état d'abus généralisés à l'encontre des travailleurs migrants, notamment le travail forcé, la confiscation des passeports, des conditions de vie inférieures aux normes, le refus de verser des indemnités de repas et l'expulsion (Département d'État américain 2021b). Les travailleuses qui tombent enceintes sont par défaut licenciées et renvoyées dans leur pays d'origine. Malgré un environnement réglementaire solide qui protège les droits des travailleurs formels et informels sur le lieu de travail, le dépôt d'une plainte contre un employeur peut conduire à la torture, au licenciement et à l'expulsion des travailleurs. Des entreprises ont même menacé la sécurité des membres des syndicats représentant ces travailleurs (Ragoo 2021).

Actuellement, le travail domestique est presque exclusivement effectué par des travailleurs locaux, souvent issus de zones pauvres et rurales. Les lois sur l'immigration n'autorisent pas les travailleurs expatriés dans ce secteur.¹⁵¹ Premier pays d'Afrique à avoir ratifié la Convention 189 de l'OIT, l'île Maurice dispose d'une gamme complète de protections du travail pour les travailleurs domestiques, obtenues de haute lutte grâce aux efforts déployés par les travailleurs organisés au fil des décennies.

En juin 2021, le ministre des Finances a annoncé que le système de permis de travail serait élargi afin d'abaisser le seuil de salaire et de permettre aux aides familiales et aux femmes de chambre étrangères de travailler à Maurice. La Confédération des Travailleurs des Secteurs Public et Privé (CTSP) a officiellement déposé une objection à l'ouverture de l'économie au travail domestique des migrants. Si les abus généralisés dont sont victimes les travailleurs migrants dans les usines ne sont pas contrôlés, la CTSP craint qu'il soit impossible d'empêcher l'exploitation des travailleurs domestiques migrants derrière les portes closes des maisons privées.

151 Le travail domestique marginal est effectué par des migrants d'autres secteurs. Certains travailleurs expatriés font également venir une employée de maison de leur pays d'origine pour travailler pour eux à Maurice.

7. Discussion / Analyse

Les conclusions de ce rapport sur les données et la politique fournissent un cadre favorable à une meilleure reconnaissance par le public et les décideurs de l'énorme valeur que les travailleurs domestiques (migrants) apportent à la société et à l'économie. La note d'orientation de l'OIT intitulée "*Mesurer la valeur économique et sociale du travail domestique*" souligne que le travail domestique est "sous-évalué, sous-payé, non protégé et mal réglementé", ce qui s'explique en partie par le fait que, tout au long de l'histoire, le travail des femmes à la maison a été sous-évalué et non rémunéré, et qu'il n'a pas été considéré comme un "vrai travail" (OIT 2011a). Le travail de soins et les tâches ménagères, qui incombent principalement aux femmes et aux filles, entraînent des coûts d'opportunité astronomiques pour les êtres humains, l'économie et la société dans son ensemble. Bien qu'il soit généralement considéré comme peu qualifié et classé dans la catégorie des "professions élémentaires", le travail domestique est une profession qui implique et requiert un large éventail de compétences et de capacités, assorties de lourdes responsabilités. Outre les droits que les travailleurs domestiques ont en tant que personnes et en tant que travailleurs, leurs efforts ont un impact direct sur le bien-être et les opportunités sociales et économiques des familles et des ménages pour lesquels ils travaillent. Il s'agit notamment de permettre aux femmes - qui effectuent encore la majeure partie des soins et des travaux ménagers non rémunérés - d'entrer sur le marché du travail en acceptant ce type de travail.

C'est dans ce contexte que l'économie des soins, qui comprend les soins aux enfants, aux personnes âgées et aux personnes handicapées ou malades, a été identifiée par le rapport de l'OIT sur l'économie des soins.

L'OIT considère que le travail est un secteur important pour le développement du continent, comme l'indique la Déclaration d'Abidjan de l'OIT de 2019, *"Faire progresser la justice sociale : Façonner l'avenir du travail en Afrique"* : "Reconnaissant que pour relever les défis du développement, il faut une transformation structurelle par la création de valeur ajoutée dans les grands secteurs de l'agriculture, de l'industrie manufacturière et des services, la mobilisation des ressources intérieures, l'investissement dans l'économie des soins et l'amélioration de la productivité" (OIT 2019d).

En outre, la Déclaration souligne que la "promotion d'une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre" est une composante nécessaire du domaine prioritaire consistant à "renforcer l'efficacité des institutions du travail pour assurer une protection adéquate de tous les travailleurs" (OIT 2019d).

"La migration des travailleuses domestiques peu qualifiées à l'intérieur du continent reflète l'étendue de la pauvreté et le manque d'opportunités qui y règnent. (...) Alors que les travailleurs migrants contribuent à la croissance et au développement dans leurs pays de destination et d'origine, le processus de migration implique des défis complexes en termes de gouvernance, de protection des travailleurs migrants, de liens entre migration et développement, et de coopération internationale. En outre, les cinq dernières années ont vu une augmentation du nombre de réfugiés et de personnes déplacées de force impliquant des millions de personnes provenant de pays touchés par la crise" (OIT 2019d).

Dans ce contexte, et sur la base des conclusions de ce rapport, cette section analytique examine les caractéristiques du travail domestique migrant dans la région, les voies et les complexités de la formalisation du travail domestique migrant, et enfin l'amélioration de la base factuelle pour la prise de décision sur les travailleurs domestiques migrants dans la région.

7.1. Caractéristiques du travail domestique migrant dans la région

Cette recherche fait ressortir plusieurs caractéristiques régionales qui distinguent la région de la SADC des autres régions de destination des travailleurs domestiques migrants :

- **Circulation intrarégionale** : La migration vers le travail domestique se fait principalement à l'intérieur de la région et vers les pays voisins, plutôt qu'entre les continents ou les régions. Cela signifie que les travailleurs domestiques migrants sont souvent semblables aux locaux et aux employeurs (plutôt que distincts, comme dans les pays à revenu élevé) en termes de race, de culture, de religion et de langue. Cette affinité culturelle, la proximité géographique et la porosité des frontières permettent à la fois l'intégration locale et la migration circulaire et, dans certains cas, réduisent les niveaux d'isolement individuel et de dépendance que connaissent les travailleurs migrants dans de nombreuses autres régions de destination. Les exceptions sont l'île Maurice et les Seychelles, qui sont également les deux pays à "hauts revenus" de la région, où respectivement 75 % et 71 % des stocks de migrants internationaux sont originaires d'Asie. Toutefois, la majorité des migrants ne travaillent pas comme domestiques dans ces pays de destination, à quelques exceptions près aux Seychelles.

- **Répartition inégale du travail domestique migrant dans la région :** La plupart des pays de la région n'accueillent pas un grand nombre de migrants et n'ont pas non plus un grand nombre de travailleurs domestiques (rémunérés). La part du travail domestique dans l'emploi total et dans l'emploi féminin est faible. Cela s'explique par le fait que les économies de ces pays sont trop petites pour attirer des migrants ou se permettre d'employer des travailleurs domestiques rémunérés. Par conséquent, ces pays ne comptent pas un nombre important de travailleurs domestiques migrants. Les exceptions sont l'Afrique du Sud, le Botswana et la Namibie. Un cas intéressant est celui de la Tanzanie, où il y a un grand nombre de travailleurs domestiques rémunérés et non rémunérés par rapport à la taille de l'économie et de la population, mais où seule une très faible proportion d'entre eux sont des migrants. Compte tenu de ces tendances de haut niveau, l'estimation du nombre de travailleurs domestiques (migrants) est difficile, comme nous le verrons en détail dans ce rapport, et les chiffres officiels peuvent donc être largement sous-estimés.
- **Inclusion du travail domestique dans les réglementations du travail :** Tous les pays de la région incluent le travail domestique dans la législation générale du travail et le droit de se syndiquer, et neuf pays disposent d'une réglementation du travail spécifique à un secteur. Toutefois, dans de nombreux pays, la réglementation du travail domestique reste problématique en raison de lacunes dans la réglementation ou d'exclusions légales spécifiques. Malgré la reconnaissance légale du secteur dans l'ensemble de la région, les niveaux élevés d'informalité, les normes sociales aggravées, l'engagement insuffisant de l'État, le statut inférieur des travailleurs et le manque de connaissance du droit du travail conduisent à une application faible, voire inexistante, dans tous les pays. La plupart des pays disposent de syndicats ou d'autres formes de soutien aux droits des travailleurs domestiques, mais ceux-ci n'intègrent qu'un très faible pourcentage de travailleurs, en raison de l'isolement et de la vulnérabilité des travailleurs, ainsi que du manque de ressources des organisations.
- **Des niveaux élevés de migration irrégulière des travailleurs domestiques :** La migration irrégulière vers le travail domestique est courante à l'échelle mondiale, mais elle présente des caractéristiques spécifiques dans la région de la CDAA. Comme les principaux pays de destination ont également un taux de chômage élevé et une population importante de travailleurs peu qualifiés, la plupart d'entre eux ne délivrent pas de permis de travail aux travailleurs domestiques, à l'exception des Seychelles et, très récemment, de l'île Maurice. En Afrique du Sud, de nombreux travailleurs migrants peuvent prétendre à l'asile, qui leur donne l'autorisation de travailler, et certains ont été régularisés grâce aux procédures de permis spéciaux du Lesotho et du Zimbabwe. Au Botswana et en Namibie, il est très difficile, voire impossible, pour un travailleur domestique migrant d'obtenir un permis de travail. Dans d'autres parties de la région, les travailleurs domestiques migrants vivent avec leur famille ou se déplacent sans être reconnus avec des employeurs migrants, et leur migration n'est jamais formalisée. La plupart des travailleurs domestiques migrants n'ont donc pas de papiers, ce qui pose des problèmes supplémentaires en matière de droits du travail et d'application de la loi.
- **Economies informelles :** dans de nombreux pays à faible revenu, les régimes généraux de droits du travail sont soit mal définis, soit peu appliqués. Les niveaux élevés de travail informel signifient que la défense des droits du travail des travailleurs domestiques et des travailleurs domestiques migrants s'inscrit dans un contexte plus large d'informalité plutôt que dans des secteurs exceptionnellement non réglementés.

7.2. Pistes et complexités de la formalisation du travail domestique des migrants

"De nombreux pays dans le monde sont au début d'une crise des soins : avec le vieillissement de la population et l'augmentation constante du taux d'activité des femmes, les familles se tournent de plus en plus vers les travailleurs domestiques pour s'occuper de leur maison, de leurs enfants et de leurs parents vieillissants. Alors qu'une part croissante du travail domestique fait partie de l'économie formelle, le travail domestique reste l'un des secteurs où la part de l'emploi informel est la plus élevée. [...]"

Les taux élevés d'informalité en général, et dans le secteur du travail domestique en particulier, ont de plus en plus incité les gouvernements à prendre des mesures pour promouvoir les transitions de l'économie informelle vers l'économie formelle" (OIT 2016a).

Les résultats présentent une image des travailleurs domestiques migrants de cette région qui sont visibles dans la loi, à des degrés divers. Toutefois, en raison de la nature du travail (travail informel derrière des portes closes, au domicile d'employeurs privés), des salaires extrêmement bas, de l'absence de statut social, des très faibles niveaux de conformité, du manque de données statistiques et de l'absence de régularisation, la plupart des travailleurs domestiques migrants restent invisibles dans l'économie et l'arène politique. Ce groupe de travailleurs n'est donc pas en mesure d'exercer son droit à des conditions de travail décentes.

La plupart des travailleurs domestiques migrants de la région sont des sans-papiers et perdent donc une partie ou la totalité de leur visibilité aux yeux de la loi. Soit en restant sous le radar des institutions, soit en s'assimilant à la population locale sans être détectés, et en traversant les frontières sans être comptés, ces travailleurs disparaissent virtuellement.

Comme le suggère la citation, il existe un certain nombre de facteurs mondiaux qui poussent à une formalisation croissante du secteur du travail domestique. Tous ces facteurs ne s'appliquent pas de la même manière à la région de la SADC, où la plupart des pays ont encore une population jeune plutôt qu'une crise des soins aux personnes âgées, mais l'augmentation de la participation des femmes à la main-d'œuvre, l'urbanisation accrue, la différenciation des classes et l'accroissement des inégalités sont des moteurs régionaux pertinents du marché du travail domestique et de la pression en faveur de sa formalisation.

La formalisation n'est cependant pas toujours une réponse directe à l'informalité dans le contexte de la SADC. L'informalité est synonyme d'invisibilité pour l'État, mais les pratiques informelles sont souvent assez régulières, cohérentes et prévisibles dans le contexte local. Elles répondent également aux intérêts d'au moins certaines des parties prenantes du système, qu'il s'agisse des employeurs, des familles élargies ou de certains aspects de l'appareil d'État. Les recommandations visant à formaliser davantage les systèmes de migration ou les systèmes d'emploi - ou les deux - doivent tenir compte de ces systèmes et intérêts informels si l'on veut qu'elles soient réellement mises en œuvre et qu'elles aient des effets bénéfiques sur l'ensemble de la population.

7.2.1. Définir la formalité

Compte tenu de la recherche d'une gestion et de politiques migratoires centrées sur l'humain, fondées sur les droits et sensibles au genre, la réponse retentissante à l'invisibilité et à la vulnérabilité des travailleurs domestiques dans le monde a été des appels à la formalisation et à la mobilisation. Un rapport de l'OIT de 2016 sur la formalisation du travail domestique mentionne les indicateurs suivants sur un continuum de l'informalité à la formalité. Un cadre pour les dimensions et les indicateurs de la formalisation est présenté dans le tableau 14 (OIT 2016a, 13).

Tableau 14 : Dimensions et indicateurs de l'informalité - formalité de l'emploi dans le travail domestique (Source : BIT 2016, Formaliser le travail domestique)

Dimensions	Indicateurs	Informalité	Formalité
Cadre juridique des droits du travail	i) Reconnaissance juridique du statut d'employé et des droits qui y sont associés	Non reconnu par la loi ; ou partiellement reconnu	Reconnue et régie par la loi
Cadre juridique des droits de sécurité sociale	i) Reconnaissance légale de la couverture sociale des travailleurs domestiques Note : Des exclusions peuvent encore se produire en raison des différences de saisie et de lisibilité. (par exemple, en cas d'exclusion de certaines catégories de travailleurs à temps partiel, de ceux qui ont plusieurs employeurs ou de ceux qui travaillent moins d'un an). un certain nombre d'heures par employeur).	Non reconnu par la loi	Reconnue et couverte par la loi
Déclaration et enregistrement auprès des autorités publiques (sécurité sociale et unités administratives en fonction du système réglementaire national)	i) Inscription à la sécurité sociale	Non enregistré	Enregistré
	ii) Paiement des cotisations au système de sécurité sociale	Ne pas payer	Payé
	ii) Enregistrement auprès de l'unité administrative (en fonction de la réglementation nationale)	Non enregistré ; travail non déclaré	Travail déclaré
Pratiques formelles en matière d'emploi	i) Contrat de travail avec conditions d'emploi (tâches, salaire, heures)	Pas d'accord	Contrat oral ou écrit
	ii) Enregistrement du paiement ; fiche de paie	Pas de fiche de paie	Fiche de paie

Dans l'ensemble, les travailleurs domestiques de la région satisfont dans une certaine mesure aux indicateurs de formalité dans les deux premières dimensions : cadres juridiques et protection sociale. En ce qui concerne l'enregistrement auprès des autorités publiques et les pratiques d'emploi formelles, ils se situent à l'extrémité informelle du continuum.

L'expérience de l'Afrique du Sud, le plus grand employeur de travailleurs domestiques migrants de la région, offre des possibilités intéressantes (bien que limitées) pour les travailleurs domestiques migrants d'obtenir des papiers, ce qui leur permet potentiellement de conserver la formalité dans les deux premières dimensions. Le pays accorde également aux migrants sans papiers une couverture au titre du droit du travail, mais les exclut de la plupart des régimes de protection sociale, ce qui ne leur laisse qu'une seule dimension de la formalité. A l'exception des quelques rares travailleurs domestiques migrants en situation régulière au Botswana, le reste des travailleurs domestiques migrants dans les principaux pays de destination sont nécessairement sans papiers et se situent entièrement du côté informel du continuum dans toutes les dimensions.

7.2.2. Questions sur la régularisation des travailleurs migrants

La recommandation n° 204 de l'OIT sur le passage de l'économie informelle à l'économie formelle invite les États membres à accorder une attention particulière aux travailleurs domestiques, qui sont particulièrement vulnérables aux déficits les plus graves en matière de travail décent dans l'économie informelle. Si la formalité est l'étape la plus importante pour éliminer l'exploitation des travailleurs domestiques, quelles mesures seraient nécessaires pour formaliser la relation et les conditions de travail des travailleurs domestiques migrants ? Le cadre de l'OIT propose trois approches de la formalisation : étendre le champ d'application de la loi, dissuader l'informalité et permettre le respect de la loi.

L'extension du champ d'application de la loi comprend 1) la couverture des droits du travail et de la protection sociale ; 2) la mise en place de réglementations spéciales pour les emplois occasionnels ; et 3) la régularisation du statut des migrants. Bien que le premier point soit très pertinent en raison des réglementations inférieures aux normes et des lacunes dans la couverture, il ne constitue pas le principal obstacle à la formalisation ; des cadres juridiques existent dans tous les pays de la région, et la protection sociale est étendue aux travailleurs domestiques dans environ trois quarts des pays de la SADC. Des réglementations spéciales pour le travail occasionnel peuvent être pertinentes dans certains contextes nationaux, mais elles ne résoudront pas la question de la formalité, étant donné qu'un grand nombre de travailleurs domestiques de la région sont des travailleurs à temps plein. La régularisation des travailleurs migrants est la question la plus pertinente et peut-être la plus difficile. Les opportunités potentielles sont les suivantes :

- **Régularisation des migrants sans papiers.** Bien que cela permette de lever le principal obstacle à la formalisation des travailleurs migrants, il s'agit d'une question de volonté politique qui comporte un certain nombre d'implications économiques, sociales et frontalières qui ne sont pas faciles à résoudre, en particulier dans la mesure où les pays de destination primaire ont des populations à faibles revenus et/ou souffrent de taux de chômage élevés. Les questions pertinentes sont les suivantes :
 - Existe-t-il des formes de régularisation qui pourraient permettre la formalisation du lieu de travail pour les travailleurs migrants (y compris la protection sociale) avec des restrictions qui répondraient à d'autres préoccupations économiques et sociales telles que le chômage local ?

- L'expérience de l'Afrique du Sud en matière de régularisation par le biais de dispenses spéciales pour le Zimbabwe et le Lesotho permet-elle de tirer des enseignements pour d'éventuelles politiques dans d'autres pays de destination, notamment le Botswana et la Namibie ?
 - La couverture du travail et de la protection sociale des migrants en situation régulière doit-elle être différente de celle des travailleurs domestiques citoyens ?
 - Quels sont les défis actuels en matière de couverture du travail et de la protection sociale pour les travailleurs migrants en situation régulière, et comment les relever ?
- **L'inclusion des travailleurs migrants sans papiers dans les cadres des droits du travail sans régularisation.** D'après l'expérience de l'Afrique du Sud, cela est possible (même si ce n'est pas sans difficultés) si l'application du droit du travail est séparée de l'application du droit de l'immigration et si les travailleurs peuvent signaler les mauvais traitements sans craindre d'être expulsés. Elle peut être publiquement impopulaire dans la mesure où le coût de cette inclusion pèse principalement sur les employeurs qui seraient contraints de se conformer à la loi.¹⁵²
 - **Inclusion des travailleurs migrants sans papiers dans la protection sociale sans régularisation.** Étant donné que la législation du travail en vigueur interdit strictement l'emploi de non-ressortissants sans autorisation de travailler dans le pays, il serait difficile pour l'État de les inclure dans les régimes de sécurité sociale et de cotisations sans annuler cette interdiction. Les pays de destination cherchent à expulser les sans-papiers plutôt qu'à leur offrir une sécurité sociale et économique. En effet, la loi sud-africaine sur l'immigration parle en termes très durs de l'illégalité de fournir une assistance de base à un "étranger en situation irrégulière". C'est dans cet esprit que
 - Existe-t-il des modèles ou des précédents dans lesquels les sans-papiers pourraient être inclus dans les régimes de protection sociale sans être régularisés ?
 - Comment les accords bilatéraux, multilatéraux et régionaux, y compris la prise en compte de la transférabilité de la protection sociale au-delà des frontières, peuvent-ils offrir une visibilité juridique et une protection aux travailleurs sans papiers ?

7.2.3. Le plus grand défi : la conformité et l'application

Les troisième et quatrième dimensions de la formalité dans le tableau 14, l'enregistrement auprès du gouvernement et les pratiques d'emploi formelles, sont déjà imposées par le droit du travail dans de nombreux pays de la région, mais les travailleurs n'en bénéficient toujours pas. Dans de nombreux cas, ces aspects sont peut-être plus compliqués et plus difficiles à cerner que des protections juridiques solides.

Les obstacles à l'accès des travailleurs domestiques aux droits du travail existants sont nombreux, mais se répartissent généralement en deux catégories : le non-respect par les employeurs et la non-application par l'État.

Le problème du respect du droit du travail par les employeurs est au cœur de l'exploitation des travailleurs domestiques locaux et migrants dans la région. Il va au-delà de la connaissance des exigences réglementaires et de la volonté ou du refus d'exploiter.

¹⁵² Par exemple, les modifications apportées au droit du travail mozambicain se sont heurtées à la résistance des employeurs qui ne veulent pas avoir à se conformer aux normes réglementaires. (Entretien, R. Castel-Branco). Il peut également y avoir d'autres considérations et coûts pour l'État.

Il est essentiel de reconnaître ici que si les normes du travail sont universelles dans leur application, leur mise en œuvre est fragmentée au niveau national en raison de la mosaïque d'attributs sociaux, culturels et économiques qui composent chaque cohorte d'"employeurs" et de "travailleurs". [...]

Les comportements des employeurs et des travailleurs s'inscrivent dans des structures sociales et de genre plus larges, héritage des hiérarchies sociales, raciales, de classe et de caste qui caractérisent les localités et les générations dont ils sont issus. Les processus de socialisation survivent souvent aux réformes juridiques. (OIT et Tayah 2016, 59, 69)

Lorsque les disparités de pouvoir et la dynamique de la race, de la classe, du genre et de la nationalité se jouent dans l'espace intime et conflictuel du foyer, les moteurs des pratiques et des décisions en matière de travail ne sont pas toujours logiques, objectifs ou motivés par le coût, les résultats ou d'autres objectifs évidents. Une recherche de l'OIT sur la sensibilisation des travailleurs domestiques et de leurs employeurs a révélé que les facteurs de respect du droit du travail par les employeurs étaient influencés par leur nationalité, leur niveau de revenu et d'éducation, ainsi que par leur compréhension des rôles des hommes et des femmes, entre autres (OIT et Tayah 2016). Ces facteurs doivent inspirer les approches de l'État, du mouvement syndical et de la société civile en matière de sensibilisation, de plaidoyer et d'application du droit du travail.

Les raisons de la non-application du droit du travail par l'État sont largement documentées, notamment dans la section 6.1.3 ci-dessus. Le rapport de l'OIT sur la formalisation fournit un cadre de réflexion sur la facilitation de la formalité et la dissuasion de l'informalité qui serait utile pour envisager des politiques et des mécanismes d'application appropriés et contextuels (OIT 2016a, 35-68).

7.2.4. Conséquences inattendues de la formalisation ?

Enfin, il convient d'examiner les conséquences involontaires potentielles qui peuvent découler d'un niveau élevé de conformité à la réglementation du droit du travail. Par exemple,

- Alors que les migrants en situation régulière et les travailleurs domestiques locaux verraient probablement une amélioration de leurs conditions d'emploi, les travailleurs migrants en situation irrégulière auraient de plus en plus de mal à trouver du travail et seraient contraints d'accepter des postes d'exploitation sous la table.
- Dans certains pays, les travailleurs domestiques estiment que les faveurs et les cadeaux qu'ils reçoivent dans le cadre de la relation patron-client des accords de travail informels sont plus bénéfiques que les normes minimales des accords de travail formels (Ally 2010). Cette situation est similaire à celle d'autres secteurs du travail traditionnellement informels, tels que les travailleurs agricoles en Afrique du Sud, où la formalisation des exigences minimales en matière de travail et de logement a entraîné une augmentation importante des expulsions et une réduction des pratiques "paternalistes" mais néanmoins bénéfiques des employeurs informels, telles que la couverture des frais de santé de base ou la fourniture de denrées alimentaires de base (Wegerif, Russell, et Grundling 2005). Toutefois, à long terme, de telles pratiques patronales peuvent entraîner une déresponsabilisation et une dépendance, limitant l'action des travailleurs et leur capacité à accéder à de meilleures opportunités.
- Si la réglementation des PEA de recrutement est essentielle pour protéger les travailleurs, en particulier les migrants, elle a dans certains cas considérablement augmenté les coûts pour les PEA, ce qui a eu pour effet d'accroître les coûts de recrutement pour les PEA.

ont ensuite été répercutées (même illégalement) sur les travailleurs, ce qui a encore alourdi leur charge financière.

- En Afrique du Sud, au Botswana et en Namibie, les organisations de défense des droits affirment que la formalisation du statut migratoire des travailleurs migrants améliorerait leur accès aux protections. D'autre part, le syndicat qui protège les travailleurs domestiques à l'île Maurice affirme qu'il est préférable pour le pays de n'autoriser aucun travail domestique migrant, car les travailleurs seront trop vulnérables à l'exploitation et trop difficiles à protéger.
- Les politiques et processus de formalisation doivent donc être soigneusement étudiés dans chaque contexte local, s'appuyer sur des données probantes et être conçus dans le cadre d'un dialogue inclusif avec les travailleurs vulnérables, et en particulier les travailleurs migrants, afin de co-créer des solutions.

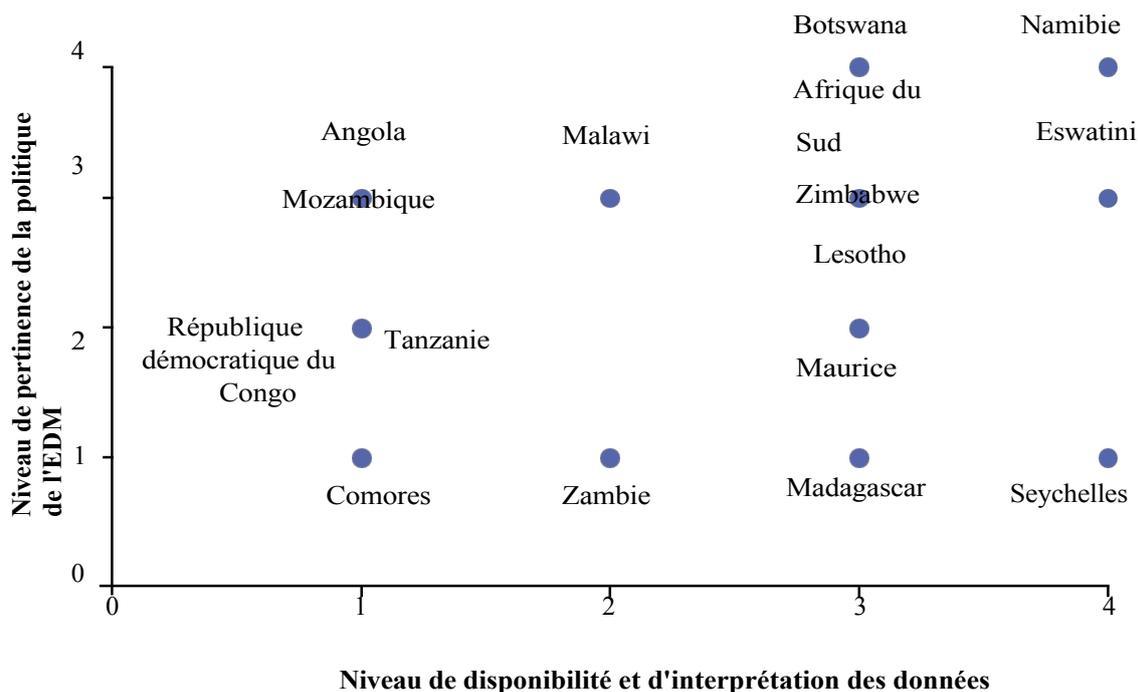
7.3. Améliorer la base de données pour la prise de décision sur les travailleurs domestiques migrants dans la région

La mesure de l'impact des efforts de formalisation sur le nombre de travailleurs domestiques migrants et sur leurs conditions de travail dépend dans une certaine mesure de la disponibilité de données appropriées. Ces mêmes données sont également nécessaires pour étayer les arguments en faveur d'un changement de politique. Il existe deux types de considérations relatives aux types de données les plus utiles pour un plaidoyer fondé sur des preuves en faveur de politiques de gestion des migrations et de protection du travail centrées sur l'être humain, fondées sur les droits et tenant compte de la dimension de genre. La première concerne les données collectées et la seconde la manière dont elles sont interprétées et présentées.

La collecte de données sur les migrations et le travail domestique est techniquement complexe et coûteuse, surtout si elle vise à recueillir des données précises sur de petites populations. Les investissements des gouvernements dans la production de données dépendent donc de la question de savoir si les informations répondent à une valeur stratégique perçue au niveau national ou si elles leur permettent de répondre à une exigence régionale ou internationale, avec les conséquences que cela implique en cas de non-respect. Dans une perspective pragmatique et de prise de décision fondée sur des preuves, notre évaluation de la fiabilité de l'estimation de la population des travailleurs domestiques migrants se concentre sur les pays dont le nombre ou la proportion de travailleurs domestiques migrants est suffisamment important pour que le secteur soit considéré comme pertinent d'un point de vue politique. Pour les pays où l'on sait que le nombre ou la proportion de travailleurs domestiques migrants est très faible, l'effort et le coût nécessaires pour produire des estimations statistiques précises des travailleurs domestiques migrants sont sans commune mesure avec la valeur des informations générées, en particulier compte tenu de la difficulté d'identifier cette population et d'inclure de petits nombres dans les enquêtes par sondage.

La figure 10 montre la répartition des pays de la région en fonction de la pertinence de leur politique à l'égard des travailleurs domestiques migrants (1 = très faible pertinence en raison d'un très petit nombre, 2 = faible pertinence en raison d'un petit nombre mais de quelques problèmes émergents, 3 = pertinence moyenne en raison d'un grand nombre de travailleurs domestiques migrants, 4 = forte pertinence en raison d'un grand nombre de personnes accueillies en termes absolus ou proportionnels) et de la disponibilité et de la qualité des données actuelles (1 = pas de données accessibles au cours des cinq dernières années, 2 = pas de données accessibles sur le travail ou la migration au cours des 5 dernières années, 3 = données récentes qui comprennent à la fois des données sur le travail et la migration ou qui peuvent être interprétées ensemble mais pas de collecte continue de données sur le travail et la migration, ou collecte récente de données combinant des indicateurs sur le travail et la migration mais analyse et rapport insuffisants, 4 = collecte annuelle ou plus régulière de données qui comprennent à la fois des indicateurs sur le travail et la migration et qui font rapport sur les deux de manière adéquate).

Figure 10 : Interprétation des données et priorité d'amélioration



Les pays situés dans la moitié inférieure du graphique n'ont guère besoin ou envie d'améliorer leurs systèmes de collecte de données, car ceux situés dans le coin inférieur droit disposent déjà d'une base de données suffisante pour le niveau de prise de décision dont ils ont besoin en ce qui concerne les travailleurs domestiques migrants. Dans le cas des Seychelles, de l'île Maurice et de Madagascar, les préoccupations politiques sur ce sujet portent moins sur le nombre de travailleurs domestiques migrants accueillis, qui restera probablement faible en chiffres absolus, que sur les formes de protection du travail liées aux nouveaux modèles d'envoi et d'accueil. Dans le cas de la Zambie, l'amélioration des données sur la migration est déjà à l'ordre du jour et il est prévu d'inclure un module sur la migration dans l'enquête trimestrielle sur la main-d'œuvre (OIM 2019).

Les pays situés dans le coin supérieur gauche du graphique (Mozambique, Angola et Malawi) ont besoin d'une amélioration significative de leurs capacités et de ressources pour pouvoir accroître la disponibilité et la qualité de leurs sources de données sur le travail et la migration. Il s'agirait d'un investissement utile dans l'ensemble, mais il est peu probable qu'il soit motivé par une préoccupation pour les travailleurs domestiques migrants, étant donné que leur nombre dans ces pays reste relativement faible et que de nombreuses autres préoccupations politiques sont plus urgentes. Le recensement de 2022 en Angola pourrait combler cette lacune.

Les pays situés dans le coin supérieur droit du graphique sont donc les plus intéressants et les plus préoccupants pour l'amélioration des systèmes de données permettant de suivre et de comprendre les travailleurs domestiques migrants. Nous présentons donc de brèves études de cas sur l'environnement actuel des données pour chacun d'entre eux, avec des recommandations pour chaque pays.

Botswana : L'enquête multithématique trimestrielle 2020 du Botswana (Q4) fait état du travail domestique (ménages en tant qu'employeurs) par statut de citoyenneté, mais uniquement pour les personnes employées officiellement (Statistics Botswana 2020, 39), définies comme étant employées dans le cadre d'un "accord de travail qui comprend un salaire ou une rémunération, des prestations de santé, des heures et des jours de travail définis" (Statistics Botswana 2020, 36). Alors qu'un total de 27 518 travailleurs domestiques (quelle que soit leur nationalité) ont été enregistrés comme étant actuellement employés (5 170 hommes et 22 347 femmes) (Statistics Botswana 2020, 23), seuls 1 974 d'entre eux sont enregistrés comme étant officiellement employés, et seuls les chiffres concernant les employés officiellement employés sont ventilés par statut de citoyenneté. Aucune autre information n'est fournie sur les personnes considérées comme employées de manière informelle, y compris la grande majorité des travailleurs domestiques. Nous recommandons donc au Botswana de présenter, dans ses prochains rapports sur le SMQT, l'emploi global par secteur d'activité et par statut de citoyenneté, plutôt que de limiter le rapport sur le statut de citoyenneté à une partie seulement de la main-d'œuvre.

Afrique du Sud : Un module sur la migration n'est pas une caractéristique permanente de l'enquête trimestrielle sur les forces de travail en Afrique du Sud. Stats SA a inclus des questions sur la migration dans la QLFS pour la première fois au troisième trimestre 2012 et a répété le module au troisième trimestre 2017. Cela reste les données les plus récentes sur les migrations disponibles dans le pays, jusqu'à ce que le recensement soit achevé en 2022. L'EQFL 2017 enregistre uniquement si le répondant est né à l'étranger ou s'il vivait à l'étranger il y a cinq ans. Elle n'enregistre pas le pays de naissance ou de résidence récente du répondant. Les résultats des modules de migration de 2012 et 2017 ont été présentés dans un rapport spécial sur la dynamique de la main-d'œuvre et des migrations (Statistics South Africa 2019), qui fournit une analyse utile mais ne suit pas le format des rapports standard sur la main-d'œuvre en fournissant des rapports détaillés par industrie et par sexe ainsi que d'autres facteurs tels que le milieu urbain/rural. Nous recommandons à l'Afrique du Sud d'inclure un module sur les migrations dans une enquête QLFS par an et de rendre compte du statut migratoire comme l'une des variables standard en fonction desquelles l'emploi global par industrie est désagrégé.

Namibie : L'EFT la plus récente a été réalisée en 2018 et comprenait des données sur l'emploi ainsi que sur le statut migratoire. 49 731 travailleurs domestiques ont été recensés, dont 31 400 femmes et 18 331 hommes. Le pourcentage de travailleurs domestiques migrants était de 15,6 % au total, dont 25,5 % d'hommes et 9,8 % de femmes. La Namibie mène ses EFT tous les deux ans, de sorte que l'itération 2020 a été retardée en raison de Covid-19. La seule recommandation est de maintenir l'inclusion actuelle par la Namibie du statut migratoire dans ses enquêtes sur les forces de travail à l'avenir.

Zimbabwe : L'enquête de 2019 sur la population active et le travail des enfants comprenait un module sur la migration (Zimbabwe National Statistics Agency 2020). L'enquête mesure

L'Agence nationale des statistiques du Zimbabwe (ANS), qui examine les données relatives à la citoyenneté et au pays de naissance, constate un écart important entre les deux (1 721 806 non-citoyens et 253 775 personnes nées en dehors du pays), probablement en raison des lois restrictives du Zimbabwe en matière de citoyenneté, qui rendent difficile la naturalisation des personnes originaires d'autres pays, même si elles résident dans le pays depuis des générations. Sur le 1% de la population qui n'avait pas la nationalité zimbabwéenne, 44% avait la nationalité mozambicaine, 27% la nationalité malawite et 9% la nationalité zambienne (Zimbabwe National Statistics Agency 2020, 246). Seuls 7,4 % des migrants transfrontaliers (10,4 % des hommes et 5,0 % des femmes) ont déclaré avoir émigré à la recherche d'un travail rémunéré, la plupart d'entre eux ayant rejoint leur conjoint ou leur famille ou s'étant déplacés pour étudier. Seuls 30 468 migrants sont donc considérés comme des travailleurs migrants (ayant déclaré que la raison de leur entrée dans le pays était la recherche d'un travail rémunéré), dont 57 % sont originaires du Mozambique, suivis par 16 % de Zambie. Seuls ces migrants sont pris en compte dans les rapports sur l'emploi par branche d'activité, ce qui donne un nombre de 1 331 (601 hommes et 730 femmes) travailleurs migrants classés dans la catégorie "activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique". Il n'y a pas de rapport sur les activités d'emploi d'autres non-citoyens ou d'autres migrants qui ne sont pas considérés comme des "travailleurs migrants".

Eswatini : Le recensement de 2017 (Office central des statistiques et UNFPA 2019, vol. 3) permet d'identifier directement les travailleurs domestiques migrants en enregistrant à la fois le secteur d'activité et le statut migratoire. Le recensement a dénombré 296 personnes nées à l'étranger employées dans des ménages privés (173 hommes, 123 femmes). Bien que le rapport ne précise pas la nationalité de ces travailleurs domestiques migrants, la répartition nationale des migrants dans l'ensemble du pays, ainsi que les informations qualitatives fournies par les organisations nationales de travailleurs domestiques, suggèrent que les travailleurs domestiques migrants sont probablement en grande partie mozambicains. Le recensement montre également que seulement 18,4 % des femmes nées à l'étranger en Eswatini ont déclaré que le travail était la raison de leur séjour dans le pays (le mariage et le regroupement familial étant les principales raisons), tandis que 50,6 % des hommes nés à l'étranger étaient dans le pays pour travailler.

Lesotho : L'EFT confirme la proportion extrêmement élevée de la population employée dans le travail domestique (31,2% de toutes les femmes employées et 11,4% des hommes) et mesure à la fois le secteur d'activité et le statut migratoire. Toutefois, l'analyse et le rapport pourraient être améliorés. Le rapport de l'EFT traite à la fois des ressortissants du Lesotho à l'extérieur du pays et des migrants entrant dans le pays depuis l'extérieur sous la rubrique " travailleurs migrants internationaux " (Bureau des statistiques du Lesotho 2021, 167), qui n'est par ailleurs pas définie dans le rapport (par exemple, il n'est pas clair si les " migrants étrangers " sont mesurés sur la base de la citoyenneté ou du pays de naissance). En ce qui concerne le pays d'origine, seuls le Zimbabwe, l'Afrique du Sud, les États-Unis, la Chine et l'Europe sont mentionnés. Il n'y a pas de rapport cohérent sur l'industrie en fonction du statut migratoire.

La deuxième considération pour une prise de décision fondée sur des preuves concerne la manière dont les données sont interprétées et présentées. Comme nous l'avons expliqué dans l'introduction, peu de décisions politiques exigent un dénombrement exact du nombre de travailleurs domestiques migrants et, en fait, les chiffres qui prétendent être des estimations exactes mais qui comportent en réalité d'importants biais structurels et des exclusions peuvent être contre-productifs pour plaider en faveur d'une meilleure protection. Si l'objectif est d'identifier les pays où la présence de travailleurs domestiques migrants est suffisante pour justifier une forte pression politique externe et interne, l'estimation des nombres et des proportions dans une fourchette raisonnable fournit suffisamment de détails.

Les discussions politiques les plus urgentes requièrent en outre des données qui vont au-delà des estimations globales du volume et de la prévalence, et qui désagrègent plutôt les travailleurs domestiques migrants en groupes présentant différents niveaux et formes de vulnérabilité. Il s'agit notamment de :

- **Travailleurs domestiques migrants par nationalité** : cette information est importante pour les accords bilatéraux, la transférabilité de la protection sociale et la compréhension des parcours du travail domestique vers d'autres formes d'emploi dans le pays de destination, y compris par le biais des réseaux de nationalité. Bien que certains pays collectent et interprètent déjà ces informations, elles posent le problème de la petite taille des échantillons dans les enquêtes par sondage. Les données qualitatives sur la répartition des nationalités parmi les travailleurs domestiques migrants peuvent fournir des informations adéquates pour un grand nombre des discussions politiques requises.
- **Statut des documents migratoires** : les enquêtes officielles ne recueillent généralement pas d'informations sur le statut des documents migratoires, car cela compromettrait la volonté des migrants d'être interrogés et pourrait être utilisé de manière abusive par les organes de l'État. Néanmoins, de nombreuses décisions politiques, y compris concernant l'impact probable de la formalisation des droits du travail, dépendent de la mesure dans laquelle les travailleurs domestiques migrants sont dépourvus de papiers. Là encore, des méthodes qualitatives ou des enquêtes spécifiques menées par des agences non gouvernementales peuvent s'avérer nécessaires, avec une conception minutieuse des instruments et une protection des données afin de minimiser le risque de refus des répondants et d'utilisation abusive des données.
- **Vulnérabilité de la main-d'œuvre** : des informations sur le nombre/la proportion de travailleurs domestiques migrants dans des situations d'emploi vulnérables, y compris dans des formes de travail domestique non rémunéré, par rapport aux travailleurs domestiques nationaux, fourniraient des indications précieuses pour la défense de la politique de protection de la main-d'œuvre et de sa mise en œuvre. Des études spécifiques telles que celles réalisées en Tanzanie et en Zambie en 2012 par l'OIT, mais plus axées sur les travailleurs domestiques migrants et dans les pays où la population de travailleurs domestiques migrants est plus importante, seraient très utiles.

8. Recommandations

Nos recommandations portent sur le mandat du projet de gestion des migrations en Afrique australe (SAMM) de l'OIT (OIT 2020) :

- une prise de décision renforcée et éclairée
- l'amélioration de l'environnement politique et
- une meilleure gestion des migrations de main-d'œuvre et des flux migratoires mixtes

Nos conclusions montrent que si l'on trouve des travailleurs domestiques migrants dans une certaine mesure dans tous les pays de la région, leur répartition est tellement asymétrique que la population de travailleurs domestiques migrants d'Afrique du Sud (estimation supérieure : environ 200 300) est plus de quatre fois supérieure à la population de travailleurs domestiques migrants de l'ensemble des 15 autres pays (estimation supérieure : environ 42 300). Une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs domestiques migrants en Afrique du Sud aurait donc de loin le plus grand impact sur les travailleurs domestiques migrants de la région en termes de nombre absolu de vies améliorées. Nos recommandations concernent tous les pays de la région dans une certaine mesure, mais elles mettent davantage l'accent sur les principaux pays de destination et d'origine des travailleurs domestiques migrants.



Une recommandation primordiale est l'importance de poursuivre le plaidoyer aux niveaux mondial, continental, de la SADC et national concernant la reconnaissance du travail domestique comme une contribution cruciale à la société et à l'économie. L'amélioration de la base factuelle soutiendra ce plaidoyer, qui pourra alors accroître la pression en faveur de l'amélioration des politiques de migration et de protection du travail et de l'application des droits. Le dernier ingrédient essentiel pour améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs domestiques (migrants) dans la pratique est la mise en place de structures d'auto-organisation solides au sein desquelles les travailleurs domestiques (migrants) peuvent plaider pour l'amélioration de leurs conditions en fonction de leurs propres priorités et besoins.

8.1. Recommandations sur les données probantes pour la prise de décision

- Pour les chercheurs qui tentent d'estimer le nombre de travailleurs domestiques migrants à partir de sources multiples avec des données imparfaites et des hypothèses importantes, nous recommandons de représenter les nombres et les proportions de travailleurs domestiques migrants comme des fourchettes plutôt que comme des estimations qui prétendent refléter des nombres "réels". Cela permet de disposer de suffisamment d'informations pour formuler des conseils politiques et des actions de plaidoyer fondés sur des données empiriques, sans donner la fausse impression qu'un chiffre définitif peut être atteint, compte tenu des biais structurels et des incertitudes liés à la mesure du secteur. Si des estimations ponctuelles sont fournies, elles doivent être accompagnées de marges d'erreur transparentes. Pour les deux représentations de l'incertitude des données - fourchettes ou points avec marges d'erreur - une communication claire est nécessaire pour aider les décideurs politiques et le public (souvent par l'intermédiaire des médias qui ne maîtrisent pas toujours les données) à interpréter correctement les estimations. Étant donné que les interprétations erronées des chiffres de l'immigration, en particulier, peuvent être utilisées pour attiser la violence xénophobe, une communication responsable est un devoir essentiel des chercheurs.
- Dans le même temps, la qualité des données relatives au travail informel, y compris le secteur du travail domestique, peut souvent être améliorée en renforçant les enquêtes existantes sur les forces de travail et les systèmes de collecte de données d'enquêtes similaires en réduisant le recours aux répondants par procuration, mais aussi en augmentant la périodicité de la collecte de données, en améliorant la formation des enquêteurs, en adoptant des questionnaires qui intègrent les bonnes pratiques accumulées alignées sur les normes internationales, et en intégrant des campagnes de communication pour encourager les travailleurs informels à participer, etc.
- Au niveau de la SADC, les efforts en cours pour améliorer la gestion collective des migrations comprennent l'introduction d'un module simple et normalisé au niveau régional de questions sur les migrations dans les enquêtes sur la main-d'œuvre (et les enquêtes polyvalentes équivalentes) dans toute la région. Il s'agit du module d'enquête sur les migrations de main-d'œuvre de la SADC, qui a été conçu mais n'est pas encore suffisamment mis en œuvre dans les pays de la région. Un plaidoyer supplémentaire autour de l'adoption et de la capacité de mise en œuvre devrait être fourni. Cela comprend le plaidoyer et le renforcement des capacités concernant les plans d'échantillonnage des enquêtes mères, ainsi que les pratiques relatives à l'énumération des membres du ménage (apparentés, non apparentés, visiteurs), sans lesquels le module sur la migration ne sera pas pleinement efficace pour générer des données fiables.
- Compte tenu du cycle de collecte de données de recensement de 2022 dans un certain nombre de pays de la région, le BIT devrait organiser d'urgence une discussion de travail avec tous les bureaux nationaux de statistiques de la région qui finalisent les plans de collecte de données de recensement pour 2022 et 2023 afin de discuter de l'alignement de la mesure du travail domestique migrant. Cette discussion peut porter non seulement sur les variables standard à inclure dans les formulaires de recensement, mais aussi sur les éléments suivants

campagnes de sensibilisation, accessibilité linguistique, soutien au dénombrement de jure et de facto (résidents habituels et visiteurs), énumération de toutes les personnes vivant dans le logement, traitement des travailleurs domestiques résidant chez l'habitant comme un ménage distinct afin de garantir un entretien direct avec le travailleur domestique, et codage de l'industrie et de la profession à un niveau détaillé. En termes d'analyse et de diffusion, des normes devraient être convenues pour la tabulation croisée des caractéristiques de la migration et de la profession et l'analyse des résultats par sexe, âge et, idéalement, par nationalité.

- Au-delà de l'engagement spécifique sur la conception du recensement, l'OIT devrait approfondir un programme de formation pour les fonctionnaires des BNS responsables des statistiques démographiques (qui incluent traditionnellement la migration) et des statistiques du travail sur les spécificités de la mesure et de l'interprétation du travail domestique et du travail domestique migrant. Un responsable de BNS interrogé a noté que de nombreux BNS manquent de ressources et de personnel et n'ont donc pas d'experts sur des sujets tels que la migration et le travail domestique, même si la mesure et l'interprétation de ces sujets requièrent des compétences spécialisées. L'OIT peut également faciliter la mise en place d'une communauté de pratique régionale, qui peut être moins formelle qu'un accord régional officiel sur les normes, dans le cadre de laquelle les fonctionnaires des services nationaux de statistique participant volontairement à l'initiative peuvent partager leurs expériences sur une base individuelle.
- L'OIT devrait poursuivre le programme d'élaboration de méthodologies modèles pour les enquêtes nationales sur le travail domestique entamé en Tanzanie et en Zambie en 2012-2013. L'objectif n'est pas de remplacer la responsabilité de l'Office national des statistiques dans la conduite de ces enquêtes pour fournir des données régulières sur ce groupe de travailleurs, mais plutôt de concevoir et de tester les meilleures pratiques dans ce domaine complexe qui prend en compte la dynamique migratoire. L'OIT devrait adapter les lignes directrices préliminaires existantes pour la conception et la réalisation d'enquêtes nationales sur les travailleurs domestiques afin de mieux prendre en compte l'identification des travailleurs domestiques migrants (Mehran 2014). Si les deux études pilotes ont fourni des informations précieuses sur les estimations globales du travail domestique dans les pays et sur les conditions de travail, elles ont également eu du mal à fournir beaucoup d'informations sur les travailleurs domestiques migrants. Cela peut s'expliquer par le fait qu'elles ont été menées dans des pays où les populations de travailleurs domestiques migrants sont très réduites. Il serait donc utile que ce programme d'enquête spécifique soit étendu aux pays de la région où le travail domestique migrant est plus répandu, tels que l'Afrique du Sud, le Botswana et la Namibie. En Afrique du Sud, au Botswana et en Namibie, il existe des données officielles, mais nous savons qu'elles sont partielles et souvent très générales. Des études spécifiques sur le travail domestique, comme celles menées en Tanzanie et en Zambie, pourraient également mettre en évidence des écarts importants entre les données officielles et les activités réelles de travail domestique, y compris le travail domestique qui n'est pas considéré comme un "travail" ou qui n'est pas rémunéré, comme c'est le cas en Tanzanie.
- Il existe une série d'acteurs non gouvernementaux, notamment des universitaires et des ONG, qui mènent des recherches perspicaces sur le travail domestique et le travail domestique des migrants, dont la plupart sont qualitatives. La plupart des études qualitatives sur le travail domestique ne font pas de distinction entre les nationaux et les migrants. Une conférence ou un séminaire régional sur le travail domestique (des migrants) pourrait soutenir la discussion et la coordination des possibilités de recherche pour informer sur les conditions et les préoccupations des migrants en matière de droits du travail, et partager des suggestions sur les méthodes permettant d'inclure les migrants aux côtés des locaux dans les recherches qualitatives sur le travail domestique.

8.2. Recommandations sur la politique migratoire

1. L'Afrique du Sud, en tant que principal pays de destination des travailleurs migrants (y compris les travailleurs domestiques migrants), doit veiller à ce que son projet de politique nationale de migration de la main-d'œuvre (NLMP) récemment publié - à partir de février 2022 - soit aligné sur les protocoles de la SADC et ses engagements en termes d'accord de libre-échange africain et prenne en compte les intérêts régionaux à long terme ainsi que les intérêts nationaux à court terme.
2. Les pays de la SADC devraient ratifier les protocoles sur la libre circulation des personnes (2005) et sur l'emploi et le travail (2014), ou leurs successeurs puisque la SADC cherche à mettre à jour ce dernier en 2022, car ces deux instruments ont le potentiel de modifier fondamentalement la façon dont les pays de la région traitent la migration de la main-d'œuvre.
3. Idéalement, les pays de la région devraient travailler à l'adoption d'une politique harmonisée en matière de migration de main-d'œuvre. Des efforts supplémentaires devraient être déployés pour la mise en œuvre du cadre stratégique de la SADC sur les migrations de main-d'œuvre (2014) et du plan d'action sur les migrations de main-d'œuvre (2020-2025). En 2021, le Comité technique de la SADC sur les migrations de main-d'œuvre a adopté un outil de suivi pour faciliter la mise en œuvre. Les pays de la région peuvent utiliser ces deux documents pour élaborer leurs propres plans nationaux de migration de main-d'œuvre. Cela permettra également d'harmoniser et de mettre en œuvre l'accord de libre-échange continental africain, qui est entré en vigueur le 1er janvier 2021 et qui prévoit la libre circulation des personnes et des biens.
4. La xénophobie et la violence xénophobe sont devenues très préoccupantes, en particulier en Afrique du Sud où les flambées régulières de violence visant les migrants d'origine africaine ("afrophobie") et asiatique sont monnaie courante. Une politique de développement économique harmonisée, ainsi qu'une politique de migration de main-d'œuvre, sont essentielles pour promouvoir l'intégration et la collaboration au sein de la région et du continent en faveur du développement durable et de la justice sociale, conformément à l'Agenda 2030, aux ODD et à la Déclaration d'Abidjan de l'OIT *Faire progresser la justice sociale : Façonner l'avenir du travail en Afrique*.
5. Les pays d'origine devraient fournir aux travailleurs domestiques migrants potentiels les informations dont ils ont besoin pour prendre une décision plus éclairée avant d'émigrer et pour avoir accès à un soutien s'ils se retrouvent dans une situation d'abus. Il pourrait s'agir de campagnes d'information du public sur les droits fondamentaux, les droits du travail, les conditions de travail réelles, l'accès aux services et les tendances actuelles dans les principaux pays de destination, ainsi que sur les contacts gouvernementaux et de la société civile pour obtenir de l'aide.
6. Les pays de la région devraient s'attaquer à l'attraction croissante des travailleurs migrants de la région vers le Moyen-Orient. Cela devrait inclure l'élaboration de politiques, le suivi des flux migratoires, la représentation des pays d'origine pour les travailleurs migrants (ou un bureau régional s'il n'y a pas d'ambassades) dans les pays de destination, et des accords bilatéraux pour fixer des normes minimales de protection du travail pour les travailleurs migrants dans les pays de destination.

8.3. Recommandations sur la protection du travail

1. La convention C189 doit être ratifiée par tous les pays de la région. Cela constitue une base solide pour le plaidoyer et un point de référence nationale, et a été noté comme une priorité par les organisations de travailleurs. Madagascar, Maurice, la Namibie et l'Afrique du Sud, qui n'ont pas ratifié la convention, doivent consacrer du temps et de l'attention à la mise en œuvre de la législation du travail avec la C189.
2. L'Union africaine et la SADC devraient élaborer des normes régionales de travail domestique. Étant donné que tous les pays de la région disposent de législations pour les travailleurs domestiques, un accord régional ou des recommandations réglementaires minimales serait très utile.
3. Les gouvernements doivent veiller à ce que tous les travailleurs domestiques migrants, aient des droits égaux à ceux des travailleurs nationaux conformes aux normes de la C189. En cas de vide juridique, les gouvernements doivent prendre des mesures pour étendre la protection juridique ou améliorer la situation soit par le biais de réglementations spéciales ou d'amendements. Des mesures sont importantes pour reconnaître le travail domestique comme un secteur unique du travail domestique, et pour faciliter le respect et l'application de la législation pertinente, ainsi que sur les structures et procédures de l'application du droit du travail.
4. Les organisations de travailleurs domestiques et d'employeurs doivent être consultées et engagées dans un dialogue sur l'adoption de la législation pertinente, ainsi que sur les structures et procédures de l'application du droit du travail.
5. Les gouvernements, en particulier ceux qui ont ratifié la convention, doivent assumer la responsabilité de l'application de la législation du travail sur les travailleurs domestiques en mettant en place des mesures proactives pour tenir les employeurs responsables du respect de la législation. Ils doivent également préciser les conditions dans lesquelles les inspecteurs du travail ont le droit de pénétrer dans le foyer où un travailleur domestique travaille.
6. L'enregistrement des travailleurs domestiques pour la protection sociale doit être appliqué par les organismes nationaux compétents, et les exclus de la protection sociale en Eswatini, au Malawi et au Zimbabwe. Les travailleurs domestiques doivent être inclus dans les régimes de protection sociale contributifs.
7. Les politiques nationales devraient être adaptées pour inclure les travailleurs domestiques dans les lois du travail et les procédures d'application. L'application du droit du travail et l'application du droit de l'immigration doivent également être séparées afin que la menace d'expulsion n'empêche pas les travailleurs de signaler les violations. C'est particulièrement le cas au Botswana et en Namibie, étant donné qu'il s'agit de pays de destination clés dans la région.
8. La collaboration entre les différentes structures des organisations d'aide aux travailleurs migrants devrait être soutenue, afin d'encourager les partenariats entre les syndicats, les associations de membres, les réseaux de base et d'autres acteurs de la société civile.

Lenovo

2022-07-21 11:25:21

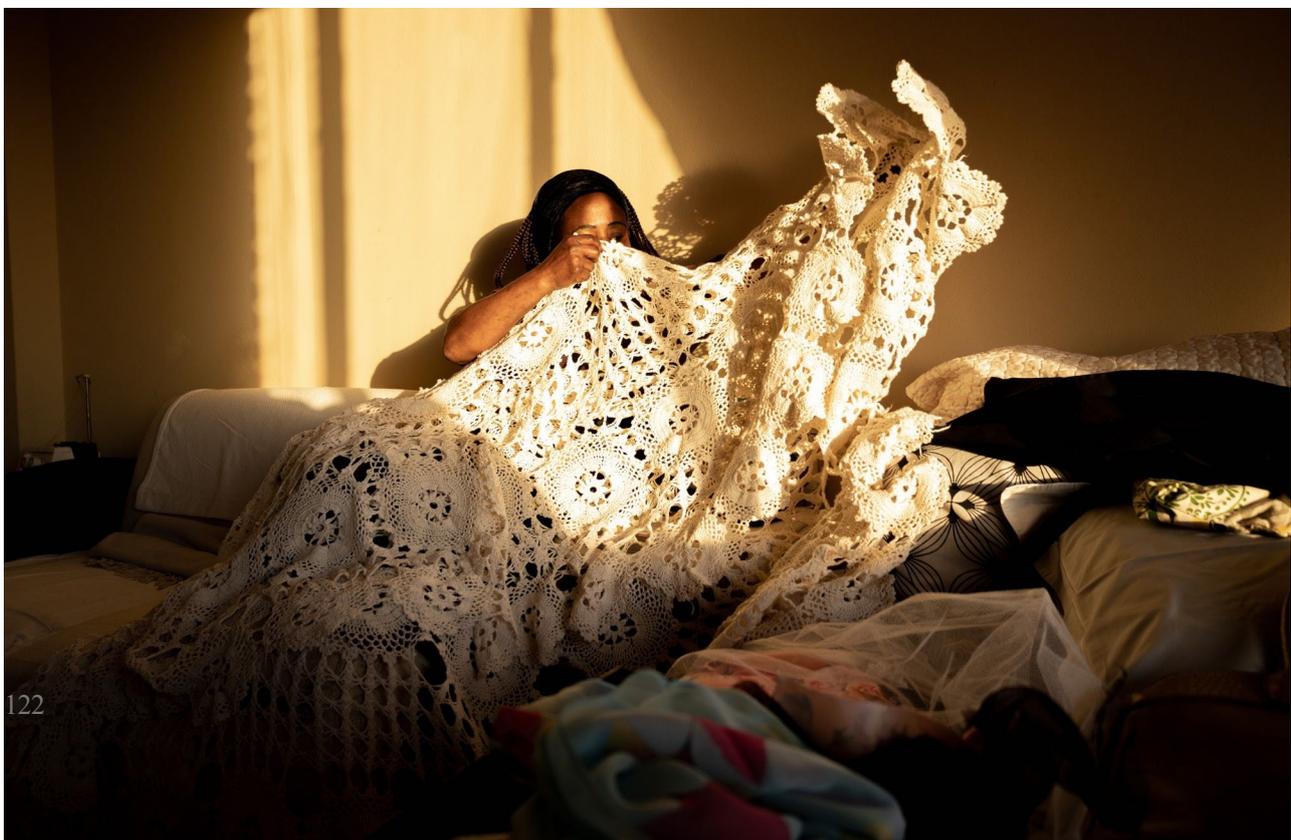
Ajouter ce qui suit :

9. La mise en réseau et les échanges entre les organisations de travailleurs domestiques des pays d'accueil et celles des pays d'origine devraient être facilités, afin de suivre, d'éduquer et de soutenir les travailleurs domestiques migrants.
10. Un renforcement des capacités à long terme est nécessaire pour les organisations et les syndicats qui soutiennent les travailleurs domestiques migrants.
11. Un réseau régional de travailleurs domestiques migrants et/ou d'organisations soutenant les travailleurs domestiques migrants devrait être créé pour faciliter le partage des connaissances et les efforts de sensibilisation.
12. Les organisations d'employeurs domestiques devraient être impliquées dans le plaidoyer en faveur de la responsabilité juridique et de l'application de la loi.
13. Les agences de placement et d'autres institutions devraient être impliquées, aux côtés des organisations de défense des droits des travailleurs et des droits légaux, dans la lutte contre les méthodes de recrutement illégales et d'exploitation.
14. La technologie et les médias sociaux devraient être utilisés pour faciliter le partage des connaissances dans la région. Une solution de base de données permettant aux organisations de travailleurs de saisir les données et de suivre les membres fournirait davantage de données quantitatives et un soutien plus efficace aux travailleurs.
16. Les syndicats et les fédérations devraient impliquer plus efficacement les travailleurs migrants, y compris par la création de comités désignés, ainsi que par des efforts de responsabilité sociale qui réduisent ou éliminent les frais d'inscription pour les travailleurs migrants.



8.4. Recommandations pour la recherche future

1. Les données quantitatives sur le travail domestique sont rares, et encore plus sur les travailleurs domestiques migrants. De vastes études nationales sur le nombre, la nationalité, les conditions de travail et la couverture de la protection sociale des travailleurs domestiques joueront un rôle essentiel dans l'élaboration des politiques, ainsi que dans l'orientation et le soutien des initiatives de plaidoyer. Ces études, outre qu'elles se concentrent sur les dimensions des droits du travail et de la migration incluses dans le présent rapport, peuvent également contribuer à quantifier la contribution économique des travailleurs domestiques (migrants) à l'économie nationale, étant donné le rôle crucial que jouent les travailleurs domestiques en libérant les femmes qui les emploient, en particulier, des tâches ménagères et en leur permettant d'intégrer le marché du travail. Le travail domestique migrant contribue également à l'économie régionale par le biais des envois de fonds aux familles dans les pays d'origine des travailleurs.
2. D'autres recherches politiques sont nécessaires pour déterminer comment l'accord de libre-échange continental africain, qui est entré en vigueur le 1er janvier 2021 et qui prévoit la libre circulation des personnes et des biens, s'aligne sur les cadres politiques existants en matière de migration sur le continent et ses régions et peut être utilisé pour motiver des améliorations dans la circulation des personnes, la portabilité de la documentation des compétences et la portabilité des mécanismes de protection sociale et d'aide sociale à travers les frontières.
3. Ce rapport n'a pas abordé la question du travail des enfants dans le secteur du travail domestique ni les expériences des enfants migrants. Il existe des preuves anecdotiques que le travail des enfants dans le secteur du travail domestique existe dans de nombreux pays de la région et des informations supplémentaires sont nécessaires grâce à des méthodologies de recherche spécifiques pour comprendre l'ampleur et la nature de ce travail.



9. Références

- Ally, Shireen Adam. 2010. *From Servants to Workers : South African Domestic Workers and the Democratic State*. Cornell University Press.
- UA (Commission de l'Union africaine). 2018. "Cadre politique migratoire pour l'Afrique et plan d'action (2018 - 2030)".
- . 2019. "Accord instituant la zone de libre-échange continentale africaine".
- . 2022. "Programme conjoint de migration de main-d'œuvre. Commission de l'Union africaine. 2022.
- UA (Commission de l'Union africaine) et Statistics Sweden. 2020. "Rapport sur l'impact de COVID-19 sur la production de statistiques sur les migrations en Afrique.
- Bamu, Pamhidzai H. 2018. "Qu'est-ce qui a changé pour les travailleurs domestiques depuis la loi C189 ? Notre équipe juridique analyse les progrès réalisés par WIEGO". Les femmes dans l'emploi informel : Globalizing and Organizing. 15 juin 2018. <https://www.wiego.org/blog/what%E2%80%99s-changed-domestic-workers-c189-our-legal-team-unpacks-progress>.
- BBC News. 2015. "Tanzania Bans Middle East Job Agencies over Trafficking Fears (La Tanzanie interdit les agences d'emploi du Moyen-Orient par crainte de la traite des êtres humains). *BBC News*, 20 août 2015, sec. Afrique. <https://www.bbc.com/news/world-africa-34003923>.
- Blocher, Julia M., et Emmanuel O. Kileli. 2020. "Dans une Tanzanie relativement paisible, le changement climatique et la migration peuvent déclencher des conflits". Migrationpolicy.Org. 13 novembre 2020. <https://www.migrationpolicy.org/article/tanzania-climate-change-migration-conflict>.
- Castel-Branco, Ruth Kélia. 2012. "No rescaldo da liberalização : a (re)formalização do trabalho doméstico na cidade de Maputo," 22.
- . 2018. "Cartographie des travailleuses domestiques et de leurs organisations en Angola". Fédération internationale des travailleurs domestiques.
- . 2019. "O Trabalho Doméstico Em Moçambique : Uma Década Após A Sua Formalização". OSISA.
- Office central des statistiques et FNUAP (Fonds des Nations unies pour la population). 2019. "Recensement de la population et de l'habitat 2017 Volume 3" <https://www.gov.sz/images/FinanceDocuments/Volume-3.pdf>.
- Chibuye, Miniya, et Owen Siyota. 2013. "Profil des travailleurs domestiques en Zambie. Lusaka.

- Cooper, Joshua. 2017. "Convention sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et de leur famille. Cultural Survival. Juin 2017. <http://www.culturalsurvival.org/publications/cultural-survival-quarterly/convention-protection-rights-all-migrant-workers-and-their>.
- De Vletter, Fion. 2006. "Migration et développement au Mozambique : Poverty, Inequality and Survival". *Projet de migration en Afrique australe*. DOI: 10.1080/03768350601165975.
- Département des affaires intérieures. 2015. "Département des affaires intérieures - Le ministre Gigaba annonce la nouvelle dispense spéciale pour le Lesotho. Département des affaires intérieures. 22 septembre 2015. <http://www.dha.gov.za/index.php/statements--speeches/676--Le-ministre-Gigaba-annonce-la-nouvelle-dispense-speciale-pour-le-Lesotho>.
- . 2021. *Department of Home Affairs - Withdrawal of Immigration Directive on the Zimbabwean Exemption Permit (ZEP)*. <http://www.dha.gov.za/index.php/notices/1499-withdrawal-of-immigration-directive-on-the-zimbabwean-exemption-permit-zep>.
- EISA (Institut électoral pour une démocratie durable en Afrique). 2009. "EISA Mauritius : Le sucre, le travail sous contrat et leurs conséquences (1835-1910)". Septembre 2009. <https://www.eisa.org/wep/mauoverview5.htm>.
- Gouvernement de Madagascar. 2004. *Loi N°2003-044 Portant Code Du Travail*. 2003-044. <https://www.global-regulation.com/translation/madagascar/5961034/law-no.-2003-044-on-the-labour-code.html>.
- Gouvernement de l'île Maurice. 1993. *Loi de 1993 sur le recrutement des travailleurs*. 39.
- . 2008. *La loi de 2008 sur les relations de travail*. 32.
- . 2011. *Règlement de 2011 sur la sécurité et la santé au travail (hébergement des employés)*. 27.
- . 2019. *La loi sur les droits des travailleurs 2019*. Vol. 20.
- . 2020a. "Loi sur les non-citoyens (restriction à l'emploi)". Ministère du travail, du développement des ressources humaines et de la formation. 2020.
- . 2020b. "République de Maurice. 2020. <https://govmu.org/EN/Pages/default.aspx>. Gouvernement du
- Zimbabwe. 1979. *Loi sur l'immigration [chapitre 4:02]*. Vol. ZWE-1979-L-57019.
- . 1998. *Règlement sur l'immigration, 1998 (SI 195/1998)*. Vol. ZWE-1998-R-85417.
- Conseil de recherche en sciences humaines. 2011. "Enquêtes sur les ménages de la Banque mondiale pour le projet de migration en Afrique : South Africa Migration Project Short Report".

- Hunt, Abigail, et Fortunate Machingura. 2016. "A Good Gig ? L'essor du travail domestique à la demande". ODI : Think Change. 14 décembre 2016. <https://odi.org/en/publications/a-good-gig-the-rise-of-on-demand-domestic-work/>.
- IDAY (Journée internationale de la jeunesse africaine), CATSR (Comité d'appui au travail social de rue), et WCP (Prix mondial de l'enfance). 2015. "Enquête nationale sur les travailleurs domestiques en RDC.
- OIT (Organisation internationale du travail). 1949. *Convention C097 - Convention sur les migrations pour l'emploi (révisée), 1949 (n° 97)*. Vol. CO97. https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312242.
- . 1973. *Convention C138 - Convention sur l'âge minimum, 1973 (n° 138)*. C138. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138.
- . 1975. *Convention C143 - Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (n° 143)*. C143. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312288.
- . 1997. *Convention C181 - Convention sur les agences d'emploi privées, 1997 (no 181)*. C181. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326.
- . 2000. *Ratifications de C181 - Convention sur les agences d'emploi privées, 1997 (n° 181)*. C181. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312326.
- . 2011a. "Domestic Work Policy Brief 3 : Measuring the Economic and Social Impact of Domestic Work" (Dossier sur le travail domestique 3 : mesurer l'impact économique et social du travail domestique). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---travail/documents/publication/wcms_156071.pdf.
- . 2011b. *Convention C189 - Convention sur les travailleurs domestiques, 2011 (no 189)*. C189. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189.
- . 2013. *Ratifications de la convention C189 sur les travailleurs domestiques, 2011 (n° 189)*. C189. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460.
- . 2015a. *Estimations globales de l'OIT sur les travailleurs migrants : Résultats et méthodologie*. Genève.
- . 2015b. "Les travailleuses domestiques migrantes en vedette : Une lettre d'information de l'OIT", 2015.
- . 2016a. *La formalisation du travail domestique*. Genève : Organisation internationale du travail (OIT).
- . 2016b. "Protection sociale pour les travailleurs domestiques : Principales tendances politiques et statistiques".

- . 2018a. "Le travail décent et les objectifs de développement durable : Un guide sur les indicateurs du marché du travail des ODD." Genève.
 - . 2018b. "20e Conférence internationale des statisticiens du travail Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail". Genève.
 - . 2019a. "Taux de participation à la population active, femmes (% de la population féminine âgée de 15 ans et plus) (Estimation modélisée du BIT) | Données". Banque mondiale. 2019. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS>.
 - . 2019b. "Un bond en avant pour l'égalité entre les femmes et les hommes : Pour un meilleur avenir du travail pour tous". Genève.
 - . 2019c. "Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail".
 - . 2019d. "Déclaration d'Abidjan : Faire progresser la justice sociale : Façonner l'avenir du travail en Afrique".
 - . 2020. "Projet de gestion des migrations en Afrique australe (SAMM). 17 août 2020. http://www.ilo.org/africa/countries-covered/south-africa/WCMS_758857/lang--fr/index.htm.
 - . 2021. *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques : Progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011*. Genève.
 - . 2022a. "Travail des enfants et travail domestique (IPEC). 2022. <https://www.ilo.org/ipecc/areas/Childdomesticlabour/lang--en/index.htm>.
 - . 2022b. "Conventions et recommandations. Organisation internationale du travail. 2022. <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>.
 - . 2022c. "Garantir un travail décent au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques, acteurs clés de l'économie des soins : Conférence internationale du travail, 110e session, 2022." Genève.
- OIT (Organisation internationale du travail) et Marie-José Tayah. 2016. "Le travail décent pour les travailleurs domestiques migrants : Faire avancer l'agenda". Genève : Bureau international du travail.
- Intergate Immigration Service. 2019. "Le nouveau permis d'exemption pour le Lesotho (LEP) est maintenant ouvert. *Immigration South Africa Blog* (blog). 2019. <https://www.intergate-immigration.com/blog/new-lesotho-exemption-permit-now-open/>.
- OIM (Organisation internationale pour les migrations). 2015. "Migration in Malawi : Profil du pays 2014". https://publications.iom.int/system/files/pdf/mp_malawi.pdf.

- . 2018. "Migration Governance Snapshot-The Kingdom Republic of Lesotho." <https://www.migrationdataportal.org/sites/g/files/tmzbd1251/files/2018-09/Migration%20Governance%20Snapshot-The%20Kingdom%20Republic%20of%20Lesotho.pdf>.
 - . 2019. "Migration in Zambia : A Country Profile 2019". <https://www.zambiaimmigration.gov.zm/wp-content/uploads/2021/05/Zambia-Migration-Profile-2019.pdf>.
 - . 2020. "National Labour Migration Policy for Zimbabwe", <https://publications.iom.int/system/files/pdf/national-labour-migration-policy-for-zimbabwe.pdf>.
 - . 2021a. "Stratégie de l'OIM pour le Mozambique : 2021-2023".
 - . 2021b. "Profil des indicateurs de gouvernance des migrations 2021 - Royaume d'Eswatini". Genève.
 - . 2021c. "Seychelles | Organisation internationale pour les migrations. OIM : UN Migration. 2021. <https://www.iom.int/countries/seychelles>.
 - . 2022. "Pacte mondial pour les migrations | OIM, UN Migration". 2022. <https://www.iom.int/global-compact-migration>.
- OIM (Organisation internationale pour les migrations), Michel Poulain et Anne Herm. 2014. "La migration aux Seychelles : Profil du pays 2013".
- IPCIG (International Policy Centre for Inclusive Growth), UNICEF (Fonds des Nations unies pour l'enfance), PNUD (Programme des Nations unies pour le développement), Cristina Cirillo et Raquel Tebaldi. 2016. "Protection sociale en Afrique : inventaire des programmes non contributifs.
- CSI (Confédération syndicale internationale). 2012. " Ratification de la C189 à Maurice, où récemment environ 50 000 travailleurs domestiques ont vu leur accès à un fonds de pension amélioré. " 10 octobre 2012. <https://www.ituc-csi.org/ratification-of-c189- in-mauritius>.
- CSI (Confédération syndicale internationale), GAATW (Alliance mondiale contre la traite des femmes) et Nkirote Laiboni. 2017. "'Un emploi à tout prix' : Expériences des femmes africaines migrantes employées de maison au Moyen-Orient".
- Kahayarara, Godius. 2013. "A Situational Analysis of Domestic Workers in the United Republic of Tanzania (Analyse situationnelle des travailleurs domestiques en République-Unie de Tanzanie). Dar es Salaam, République-Unie de Tanzanie : Université de Dar es Salaam.
- Kiaga, Annamarie K, Tulia Ackson, et Kenya Bureau national de l'OIT pour la République-Unie de Tanzanie, le Rwanda et l'Ouganda. 2016. *Analyse situationnelle des travailleurs domestiques en République-Unie de Tanzanie*.

- Lawyers for Human Rights, Zimbabwe Solidarity Network, Consortium for Refugees and Migrants in South Africa, African Diaspora Workers Network, Jesuit Refugee Services, United Front, Centre for Sociological Research and Practice, Zimbabwe Exiles Forum et Centre for Applied Legal Studies. 2021. "2021 - Letter on Refusal to Extend Zimbabwean Exemption Permit - Wits University. Université du Witwatersrand. 10 décembre 2021. <https://www.wits.ac.za/news/sources/cals-news/2021/letter-on-refusal-to-extend-zimbabwean-exemption-permit.html>.
- Lefko-Everett, Kate. 2004. "Botswana's Changing Migration Patterns". Migrationpolicy. Org. 1er septembre 2004. <https://www.migrationpolicy.org/article/botswanas-changing-migration-patterns>.
- Bureau des statistiques du Lesotho. 2021. "Rapport de l'enquête sur les forces de travail (EFT) de 2019. Rapport statistique 5 de 2021. Lesotho.
- Lincoln, David. 2012. "Migration et développement dans l'île Maurice contemporaine. SAMP Policy Brief No. 27. Programme de migration en Afrique australe.
- Services d'immigration de Madagascar. 2022. "Madagascar | Fragomen, Del Rey, Bernsen & Loewy LLP. Fragomen. 2022. <https://www.fragomen.com/countries/madagascar.html>.
- Mahlangu and Another v. Minister of Labour and Others, ZACC 24. 2020. Cour constitutionnelle d'Afrique du Sud.
- Office national des statistiques du Malawi. 2019. "2018 Malawi Population and Housing Census Main Report". <https://malawi.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/2018%20Malawi%20Population%20and%20Housing%20Census%20Main%20Report%20%281%29.pdf>.
- Mansoor, Zainab. 2019. "Le Koweït interdit l'embauche de travailleurs domestiques originaires de plusieurs pays. - Gulf Business". 4 décembre 2019. <https://gulfbusiness.com/kuwait-bans-hiring-domestic-workers-several-countries/>.
- Mehran, Farhad. 2014. "Enquête de l'OIT sur les travailleurs domestiques : Lignes directrices préliminaires". Ministère du travail et de l'emploi. 2018. *Politique nationale de migration de la main-d'œuvre du Lesotho*.
- Moyo, Jeffrey. 2021. "Domestic Workers : La main-d'œuvre oubliée du Zimbabwe". Anadolu Agency. 1er août 2021. <https://www.aa.com.tr/en/africa/domestic-workers-zimbabwe-s-forgotten-workforce/2320929>.
- MPSSLW (Ministère des services publics, du travail et de la protection sociale), ZCTU (Congrès des syndicats du Zimbabwe), ZDAWU (Syndicat des travailleurs domestiques et assimilés du Zimbabwe), OIT (Organisation internationale du travail) et Bureau national de l'OIT pour le Zimbabwe et la Namibie. 2016. "Migrant Domestic Workers : Know Your Rights and Obligations". https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---sro-harare/documents/publication/wcms_504134.pdf.

- Mudungwe, Peter. 2015. "Promouvoir la libre circulation des personnes en Afrique australe : Un cas pour la ratification du Protocole sur la facilitation du mouvement des personnes dans la région de la SADC".
- OHCHR (Haut Commissariat aux Droits de l'Homme). 1990. *OHCHR | Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. 45/158.* <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cmw.aspx>.
- OIT (Organisation internationale du travail) et IPEC (Programme international pour l'abolition du travail des enfants). 2012. "Madagascar : Etude de Base Sur Le Travail Domestique Des Enfants."
- Peberdy, Sally, Natalya Dinat, Institute for Democracy in South Africa, Queen's University, Southern African Research Centre, et Southern African Migration Project. 2006. "Migration et travailleurs domestiques : Worlds of Work, Health and Mobility in Johannesburg". Le Cap : Projet de migration en Afrique australe.
- Português--People's Daily Online. 2017. "Polícia Moçambicana Intercepta Tráfico de 10 Mulheres Para Arábia Saudita". Português--People's Daily Online. 25 août 2017. <http://portuguese.people.com.cn/n3/2017/0825/c309808-9260219.html>.
- projet189. 2013. "Le Népal et Madagascar prennent la décision de ne plus envoyer de travailleuses domestiques au Koweït". *Projet 189* (blog). 21 octobre 2013. <https://project-189.org/2013/10/21/nepal-and-madagascar-take-the-decision-to-stop-sending-domestic-workers-to-kuwait/>.
- Razemba, Freeman. 2016. "200 femmes zimbabwéennes piégées au Koweït". The Herald. 12 mars 2016. <https://www.herald.co.zw/200-zim-women-trapped-in-kuwait/>.
- République des Seychelles. 2019. *Seychelles National Labour Migration Policy*. <http://www.mofbe.gov.sc/wp-content/uploads/2021/09/Labour-Migration-Policy.pdf>.
- Ross, Aaron, et Rija Solo. 2014. "Pourquoi des milliers de femmes malgaches sont-elles victimes de la traite vers des emplois abusifs au Moyen-Orient ? | Pulitzer Center." Pulitzer Center. 22 avril 2014. <https://pulitzercenter.org/stories/why-are-thousands-malagasy-women-being-trafficked-abusive-jobs-middle-east>.
- SADC (Communauté de développement de l'Afrique australe). 1992. *Traité de la Communauté de développement de l'Afrique australe*. https://www.sadc.int/files/9113/5292/9434/SADC_Treaty.pdf.
- . 1997. *Protocole sur l'éducation et la formation dans la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC)*. https://www.sadc.int/files/3813/5292/8362/Protocol_on_Education_Training1997.pdf.
- . 2005a. "Communiqué du sommet 2005 de la SADC". <http://www.dirco.gov.za/docs/2005/sadc0823.htm>.

- . 2005b. *Protocole sur la facilitation de la circulation des personnes* 2005. https://www.sadc.int/files/9513/5292/8363/Protocol_on_Facilitation_of_Movement_of_Persons2005.pdf.
- . 2013a. "Programme de travail décent de la Communauté de développement de l'Afrique australe 2013-2019." https://www.sadc.int/files/5014/6194/0315/SADC_Decent_Work_Programme_30513_JTM.pdf.
- . 2013b. "Cadre politique de la SADC en matière de migration de main-d'œuvre (projet). SADC/ELSJTSCM/1/2013/9.
- . 2014. "Plan de développement stratégique indicatif régional révisé de la SADC 2015-2020".
- . 2015. "Stratégie d'industrialisation et feuille de route de la SADC 2015-2063. Harare, Zimbabwe. https://www.sadc.int/files/2014/6114/9721/Reprinting_Final_Strategy_for_translation_051015.pdf.
- . 2016. "Plan d'action de la SADC sur les migrations de main-d'œuvre pour 2016-2019.
- . 2020. "Plan d'action de la SADC sur les migrations de main-d'œuvre (2020-2025) (projet). SADC/ELS/M&SP/2020/7.
- . 2021. "Communauté de développement de l'Afrique australe : La SADC adopte un nouveau plan d'action sur la migration de la main-d'œuvre pour promouvoir le transfert de compétences et faire correspondre l'offre et la demande de main-d'œuvre pour l'intégration régionale". Communauté de développement de l'Afrique australe : Vers un avenir commun. 11 janvier 2021. <https://www.sadc.int/news-events/news/sadc-adopts-new-labour-migration-action-plan-promote-skills-transfer-and-match-labour-supply-and-demand-regional-integration/>.
- . 2022a. "Communauté de développement de l'Afrique australe : Comores". 2022. <https://www.sadc.int/member-states/comoros/>.
- . 2022b. "Communauté de développement de l'Afrique australe : Accueil". Communauté de développement de l'Afrique australe : Vers un avenir commun. 2022. <https://www.sadc.int/>.
- Saddiq contre Department of Labour (Vereeniging) et autres. 2017. Tribunal de l'égalité pour le sous-district d'Emfuleni.
- Segatti, A. n.d. "Rapport régional pour l'Afrique - Contribution au travail décent pour les travailleurs domestiques migrants : Faire avancer l'agenda". Genève.
- Seychelles Nation. 2019. "Arid salue la nouvelle réglementation pour les travailleurs domestiques". 16 juillet 2019. <https://www.nation.sc/articles/760/arid-welcomes-new-regulations-for-domestic-workers>.
- Commission des recettes des Seychelles. 2021. "Seychelles Revenue Commission | Social Security Contribution | Concessions." 2021. <https://www.src.gov.sc/pages/socialsecurity/SSCConcessions.aspx>.

- Silvia, Chimpampwe. 2022. "Structures du salaire minimum des travailleurs domestiques et codes du travail au Ghana, au Kenya, en Afrique du Sud, en Tanzanie, en Zambie et au Zimbabwe : une analyse comparative par Chimpampwe Silvia". ALREI. 2022. <https://alrei.org/education/ domestic-workers-minimum-wage-structures-and-labour-codes-in-ghana-kenya-south-africa-tanzania-zambia-zimbabwe-a-comparative-analysis-by-chimpampwe-silvia>.
- Centre de solidarité. 2021. "L'impact du COVID-19 sur les travailleurs domestiques en Afrique". Mai. https://www.solidaritycenter.org/wp-content/uploads/2021/05/Africa.Report_The-Impact-of-Covid-19-on-Domestic-Workers-in-Africa.pdf.
- . à paraître. "Enforcement of Workers' Rights : Expériences négatives des travailleurs précaires à bas salaire avec la CCMA, le ministère de l'emploi et du travail et le shérif de la Cour".
- Solidarity Center, Izwi Domestic Workers Alliance, Amy Tekie et Theresa Nyonioni. 2021. "La persistance du pouvoir privé : sacrifier les droits pour les salaires".
- Statistiques du Botswana. 2020. "Enquête multithématique : Labour Force Module Report - Quarter 4 : 2020." <https://www.statsbots.org/bw/sites/default/files/MULTI-TOPIC%20SURVEY%20QUARTER%204%2020%20LABOUR%20FORCE%20MODULE%20REPORT.pdf>.
- Statistiques Afrique du Sud. 2019. "Résultats sur le marché du travail des populations migrantes en Afrique du Sud, 2012 et 2017. Pretoria, Afrique du Sud.
- . 2021. "Enquête trimestrielle sur les forces de travail : Quarter 2 : 2021". <https://www.statssa.gov.za/publications/P0211/P02112ndQuarter2021.pdf>.
- Tekie, Amy. 2021. "Rights Without Rights". *SA Labour Bulletin*, octobre.
- Tralac. 2018. "Les membres de l'OMC examinent l'adhésion des Seychelles au protocole commercial de la SADC - Tralac Trade Law Centre". 20 septembre 2018. <https://www.tralac.org/news/ article/13496-wto-members-review-seychelles-accession-to-the-sadc-trade- protocol.html>.
- ONU (Organisation des Nations Unies). 2014. "Classification des pays". https://www.un.org/en/development/desa/policy/wesp/wesp_current/2014wesp_country_classification.pdf.
- . 2020. "Stock de migrants internationaux - Division de la population. 2020. <https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock>
- PNUD (Programme des Nations Unies pour le développement), éd. 2019. *Au-delà des revenus, au-delà des moyennes, au-delà d'aujourd'hui : Les inégalités de développement humain au XXIe siècle*. New York, NY : Programme des Nations unies pour le développement.

- UNHCR (Haut Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés). 2013. "Submission by the United Nations High Commissioner for Refugees For the Office of the High Commissioner for Human Rights' Compilation Report - Universal Periodic Review : Union des Comores". Refworld. Juin 2013. <https://www.refworld.org/docid/51b823064.html>.
- . 2018. Pourquoi "sans papiers" ou "en situation irrégulière" ?" https://www.unhcr.org/cy/wp-content/uploads/sites/41/2018/09/TerminologyLeaflet_EN_PICUM.pdf.
- . 2019. "Soumission du HCR pour l'Examen Périodique Universel - Malawi - 36ème session de l'EPU".
- Bureau du Haut Commissaire aux droits de l'homme des Nations Unies. 2014. "Tableau de bord du HCDH. 2014. <https://indicators.ohchr.org/>.
- Département du travail des États-Unis. 2018a. "Résultats 2018 sur les pires formes de travail des enfants : Comores."
- . 2018b. "Findings on the Worst Forms of Child Labor - Madagascar | U.S. Department of Labor". 2018. <https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/madagascar>.
- Département d'État des États-Unis. 2021a. "2021 Trafficking in Persons Report : Lesotho". Département d'État des États-Unis. 2021. <https://www.state.gov/reports/2021-trafficking-in-persons-report/lesotho/>.
- . 2021b. "Rapports nationaux 2020 sur les pratiques en matière de droits de l'homme : Mauritius". Département d'État des États-Unis. 30 mars 2021. <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-human-rights-practices/mauritius/>.
- Vanyoro, Kudakwashe P. 2019. "Régulariser la migration de travail des employées de maison zimbabwéennes en Afrique du Sud". Johannesburg : Université du Witwatersrand.
- VFS Global. 2022a. "Lesotho Special Permit Visa Information - Afrique du Sud - Services - Lesotho Special Permit". VFS Global. 2022. https://www.vfsglobal.com/lsp/southafrica/Lesotho_special_permit.html.
- . 2022b. "Zimbabwean Exemption Permit Visa Information In South Africa (Informations sur le permis d'exemption zimbabwéen en Afrique du Sud). VFS Global. 2022. https://www.vfsglobal.com/ZEP/SouthAfrica/zimbabwean_special_exemption.html.
- Washinyira, Tariro. 2021. "Le Cabinet annonce que les permis d'exemption du Zimbabwe ne seront pas prolongés". GroundUp News. 25 novembre 2021. <http://www.groundup.org.za/article/cabinet-announces-zimbabwe-exemption-permits-will-not-be-extended/>.
- Wegerif, Marc, Bev Russell et Irma Grundling. 2005. *Toujours en quête de sécurité : The Reality of Farm Dweller Evictions in South Africa*. Polokwane North : Johannesburg : Nkuzi Development Association ; Social Surveys.

- Wickramasekara, Piyasiri. 2015. "Accords bilatéraux et protocoles d'accord sur la migration des travailleurs peu qualifiés : A Review". <http://www.ssrn.com/abstract=2636289>.
- Yav & Associates. 2022. "Comprendre le droit du travail de la République démocratique du Congo [RDC]". HG.Org Legal Resources. 2022. [https://www.hg.org/legal-articles/comprendre-le-droit-du-travail-de-la-republique-democratique-du-congo-\[rdc\]-29851](https://www.hg.org/legal-articles/comprendre-le-droit-du-travail-de-la-republique-democratique-du-congo-[rdc]-29851).
- Fédération des employeurs de Zambie. 2011. "Code de conduite pour les employeurs de travailleurs domestiques en Zambie". https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_164522.pdf.
- Agence nationale des statistiques du Zimbabwe. 2020. "Rapport de l'enquête 2019 sur la population active et le travail des enfants. Harare, Zimbabwe.
- "Permis de dispense spéciale pour le Zimbabwe". 2021. Université de Johannesburg. 2021. <https://www.uj.ac.za/about/internationalisation/study-abroad/immigration-info/zimbabwean-special-dispensation-permits/>.



Les travailleurs domestiques migrants dans la région de la SADC -

L'intersection du travail décent et
des migrations sûres, ordonnées
et régulières

Juin 2022

Soutenu par :



International
Labour
Organization



Financé par
l'Union européenne

