



Rapport sur la Migration de
main-d'œuvre dans la Région de
la SADC
Boîte à Outils Des Médias



International
Labour
Organization



Funded by
the European Union

RAPPORT SUR MIGRATION DE MAIN- D'ŒUVRE DANS LA RÉGION DE LA SADC



BOÎTE À OUTILS DES MÉDIAS

Charles Autheman, Ashok Beeharry, Estevão Chavisso et Mamaponya Motsai

Copyright © International Labour Organization 2024

Première édition 2024

Cet ouvrage est publié en libre accès sous la licence Creative Commons Attribution 4.0 International (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Les utilisateurs sont autorisés à réutiliser, partager ou adapter la publication originale, ou à s'en servir pour créer un nouveau produit, conformément aux dispositions de ladite licence. Il doit être clairement indiqué que l'Organisation internationale du Travail (OIT) est propriétaire de l'œuvre originale. Les utilisateurs ne sont pas autorisés à reproduire le logo de l'OIT dans le cadre de leurs travaux.

Attribution - Ouvrage original préparé par : Charles Autheman, Ashok Beeharry, Estevão Chavisso et Mamaponya Motsai. Révision effectuée par: Gloria Moreno-Fontes, Theo Sparreboom, Jesse Mertens, Makungu Baloyi and Abibo Ngandu. Cet ouvrage doit être cité comme suit : Boîte à outils pour les médias : « Reportage sur la migration de main-d'œuvre dans la région de la SADC ». Pretoria, Afrique du Sud : Organisation internationale du travail, 2024.

Adaptations - Cet ouvrage est une adaptation d'une publication originale de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Les points de vue et opinions exprimés dans cette adaptation n'engagent que son auteur ou ses auteurs et en aucun cas l'OIT.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée par courrier postal à l'unité des Publications de l'OIT (Droits et licences), CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à l'adresse rights@ilo.org.

ISBN : 9789220408766 (version imprimée) et 9789220408773 (PDF Web)

Cette publication est extraite, personnalisée et reproduite à partir des sources suivantes : « Boîte à outils pour les journalistes. Reportage sur le travail forcé et le recrutement équitable ». Genève (2019) ISBN : 9789221330066 (version imprimée) ; 9789221330073 (pdf Web)

Les désignations utilisées dans les publications de l'OIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'Organisation internationale du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

La responsabilité des opinions exprimées dans les articles, études et autres contributions signés incombe exclusivement à leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que l'Organisation internationale du Travail

souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de noms d'entreprises et de produits et procédés commerciaux n'implique de la part de l'Organisation internationale du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques de l'OIT, consultez notre site Web : www.ilo.org/publns.

Le financement de la production, de l'adaptation, de la contextualisation et de la traduction de la publication « Boîte à outils pour les médias » : Reportage sur la migration de main-d'œuvre dans la région de la SADC » est assuré par l'Union européenne (FED/2019/413-278).

Les points de vue et les opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne. L'Union européenne ne peut en assumer la responsabilité.

Les auteurs de la boîte à outils et les auteurs des divers exemples de rapports fournis dans cette boîte à outils sont respectivement et uniquement responsables du contenu et des opinions exprimées dans cette publication, qui ne reflète aucune position officielle de l'OIT.

Imprimé à Pretoria, Afrique du Sud



REMERCIEMENTS

L'ouvrage « Boîte à outils pour les médias : Reportage sur les migrations de main-d'œuvre dans la région de la SADC » a été élaborée par l'Organisation internationale du travail (OIT). L'OIT est une agence spécialisée des Nations unies qui rassemble depuis 1919 des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs de 187 Etats Membres pour établir des normes internationales, élaborer des politiques et concevoir des programmes visant à promouvoir le travail décent pour tous les hommes et femmes dans le monde.

Cette boîte à outils pour les médias a été élaborée pour le projet de gestion des migrations en Afrique australe (SAMM) qui vise à améliorer la gestion des migrations de main-d'œuvre et des migrations mixtes dans la région de l'Afrique australe et de l'océan Indien en s'orientant et en contribuant à la réalisation du Programme de développement à l'horizon 2030 (l'objectif 8 sur le travail décent et la croissance économique et l'objectif 10 sur la réduction des inégalités). Elle contribue notamment aux deux objectifs suivants :

- **Cible 8.8 de l'ODD 8** - « Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire » ;
- **Cible 10.7 de l'ODD 10** - « Faciliter les migrations et la mobilité des personnes de manière ordonnée, sûre, régulière et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques migratoires planifiées et bien gérées ».

L'ouvrage Boîte à outils pour les médias : « Reportage sur la migration de main-d'œuvre dans la région de la SADC » reconnaît également le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (PMM), qui a été adopté par cent soixante-quatre nations en décembre 2018. Le PMM comporte 23 objectifs parmi lesquels l'objectif 17 consistant à « éliminer toutes les formes de discrimination et promouvoir un discours public fondé sur des preuves pour façonner les perceptions de la migration » et l'objectif 1 visant à « collecter et utiliser des données précises et ventilées qui serviront à l'élaboration de politiques fondées sur la connaissance des faits » sont tout à fait pertinents pour ce travail.

Cette boîte à outils pour les médias a pour objectif d'encourager les contributions à la campagne des Nations Unies « **ENSEMBLE** : respect, sécurité et dignité pour tous les réfugiés et migrants » lancée en 2016 par le Secrétaire général des Nations unies. La campagne ENSEMBLE des Nations Unies vise à promouvoir une action mondiale en faveur de la non-discrimination et à s'attaquer au problème de la montée de la xénophobie à l'égard des migrants et des réfugiés. **ENSEMBLE** est une coalition en pleine croissance regroupant les États membres, le secteur privé, les représentants de la société civile et les individus qui s'engagent à lutter contre les discours de haine, à changer les récits négatifs sur les migrations et à renforcer la cohésion sociale entre les communautés d'accueil et les réfugiés et les migrants.

La stratégie d'ENSEMBLE consiste à:

- impliquer et mobiliser les citoyens du monde entier pour qu'ils manifestent leur soutien aux réfugiés et aux migrants;
- s'adresser aux communautés d'accueil et aux personnes préoccupées par l'insécurité physique et économique potentielle que les réfugiés et les migrants peuvent entraîner dans leur vie.

- développer un récit fort et convaincant de solidarité envers les réfugiés et les migrants et présenter les avantages partagés de la migration pour les économies et les nations, tout en reconnaissant les préoccupations légitimes des communautés d'accueil ;
- fournir une plateforme permettant aux réfugiés et aux migrants ainsi qu'aux communautés d'accueil ayant bénéficié de leur présence au milieu d'elles de raconter eux-mêmes leurs propres histoires et raconter des histoires d'enfants en déplacement ;
- aider les communautés d'accueil, les réfugiés et les migrants à mieux se connaître.

Depuis 2015, dans le cadre de son **Concours mondial de presse sur la migration de main-d'œuvre**, l'OIT récompense les reportages exemplaires sur la migration de main-d'œuvre¹. En 2020, le Programme conjoint sur la migration de main-d'œuvre (JLMP), mis en œuvre par l'Union africaine, l'OIM et l'OIT, a également organisé les Prix de la presse africaine sur la migration de main-d'œuvre² dans le but de célébrer et d'honorer les journalistes africains qui s'intéressent aux questions de migration de main-d'œuvre dans le cadre de leurs reportages.

Pour ce qui est du projet SAMM, l'OIT et ses partenaires - l'OIM, le HCR et l'ONUDC - ont travaillé avec des journalistes dans plusieurs pays cibles. Un cours de formation aux médias intitulé « Promouvoir une image positive des migrants et reconnaître leur contribution au développement dans la région de la SADC » a été organisé en octobre 2022. Cette formation a été suivie d'une en personne organisée par l'OIM sur la migration et le développement durable à Maurice (avril 2022) avec Media Trust et d'un dialogue des médias organisé en personne par l'OIT au Botswana (juillet 2023).

Le projet de gestion des migrations en Afrique australe (SAMM) développe et met en œuvre quatre campagnes médiatiques :

1. La sensibilisation aux droits du travail des travailleurs migrants et reconnaissance de leur contribution au développement - Seychelles et Afrique du Sud
2. La promotion de la transférabilité des prestations de sécurité sociale pour les travailleurs migrants - Afrique du Sud et Zimbabwe
3. Les droits et responsabilités des personnes relevant de la compétence du HCR³ conformément à la législation nationale et internationale et compte tenu des engagements pris par les pays - Zambie
4. Le recrutement équitable des travailleurs migrants - Lesotho

Cette boîte à outils pour les médias a été préparée initialement par : Charles Autheman, Ashok Beeharry, Estevão Chavisso et Mamaponya Motsai. Il a ensuite été révisé par Gloria Moreno-Fontes, Theo Sparreboom, Makungu Baloyi, Jesse Mertens, Abibo Ngandu et Miriam Boudraa.

Le lancement officiel de la boîte à outils a eu lieu le 20 juin 2024 au Cap (Afrique du Sud) à l'occasion de la cérémonie de remise des prix du Concours de presse du projet SAMM sur la migration de main-d'œuvre dans la région de la SADC.

1 OIT : [Labour migration:2021 Global Media Competition on Labour Migration \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/global/media/centres/press-centre/2021-global-media-competition-on-labour-migration)

2 AU-ILO-IOM: [The Labour Migration Media Awards | African Union \(au.int\)](https://www.auiom.org/the-labour-migration-media-awards)

3 Les personnes relevant de la compétence du HCR sont les réfugiés, les demandeurs d'asile, les apatrides, les personnes déplacées à l'intérieur du pays et les rapatriés.

CONTENU

INTRODUCTION	1
POURQUOI CE GUIDE?	1
LE RÔLE DES MÉDIAS	4
MODULE 1. COMPRENDRE L'HISTOIRE DE LA MIGRATION DE TRAVAIL	5
UNITÉ 1.1 – À LA RECHERCHE D'UNE TERMINOLOGIE COMMUNE	5
UNITÉ 1.2 – LE PLAN D'ACTION POUR LA MIGRATION DE TRAVAIL DE LA SADC (2020-2025)	7
UNITÉ 1.3 – DES OPPORTUNITÉS DE TRAVAIL DÉCENT GRÂCE À UN RECRUTEMENT ÉQUITABLE ET ÉTHIQUE	10
UNITÉ 1.4 – POLITIQUES ET STRATÉGIES DE MIGRATION DE TRAVAIL SENSIBLES AU GENRE	13
UNITÉ 1.5 – ACCORDS BILATÉRAUX SUR LA MIGRATION DE MAIN-D'ŒUVRE	17
UNITÉ 1.6 – PORTABILITÉ DES PRESTATIONS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR LES TRAVAILLEURS MIGRANTS	18
UNITÉ 1.7 – MOBILITÉ DES COMPÉTENCES ET RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DES TRAVAILLEURS MIGRANTS	21
UNITÉ 1.8 – STATISTIQUES SUR LES MIGRATIONS DE TRAVAIL	23
UNITÉ 1.9 – UNE APPROCHE BASÉE SUR LES DROITS POUR LA MIGRATION DE TRAVAIL	24
MODULE 2. REPÉRER L'HISTOIRE	29
UNITÉ 2.1 – SE PRÉPARER	29
UNITÉ 2.2 – REPÉRER UNE HISTOIRE	30
UNITÉ 2.3 - OBTENIR DU SOUTIEN	35
MODULE 3. OBTENIR L'HISTOIRE	37
UNITÉ 3.1 – RESSOURCES	37
UNITÉ 3.2 – SÉCURITÉ	38
UNITÉ 3.3 – SOURCES	41
MODULE 4. RACONTER L'HISTOIRE	44
UNITÉ 4.1 - QUEL SUPPORT?	44
UNITÉ 4.2 - CONSIDÉRER UNE SÉRIE	46
UNITÉ 4.3 - ÊTES-VOUS PRÊT?	48
MODULE 5. SUIVI	49
UNITÉ 5.1 - IMPACT, RÉCOMPENSES ET SPÉCIALISATION	49
UNITÉ 5.2 - CONSEILS FINAUX	50

INTRODUCTION

POURQUOI CE GUIDE?

Partout dans le monde, les migrants continuent d'être victimes d'attaques racistes, discriminatoires et xénophobes. Les médias encouragent souvent par inadvertance une opinion publique négative sur les migrants et renforcent une stigmatisation qui peut encourager les discours de haine en ne reconnaissant pas la contribution des migrants au développement de leurs pays d'origine, de transit et de destination. En effet, les médias présentent souvent les migrants comme des criminels, des clandestins et des « voleurs d'emplois appartenant aux travailleurs nationaux ». En outre, les migrants sont souvent des boucs émissaires au cours des périodes de récession économique.

Il est essentiel de changer les perceptions et les attitudes négatives par le biais d'un journalisme et d'une radiodiffusion fondés sur des faits ou des éléments probants qui permettent d'éliminer les perceptions erronées du public. En effet, il existe un besoin urgent de réaliser un reportage juste et équilibré qui reconnaisse la contribution des migrants à la croissance économique et au développement des pays d'origine, de transit et de destination.

Aujourd'hui, les migrations internationales sont largement associées à la recherche d'emploi et de meilleurs salaires. Même si l'emploi n'est pas la principale motivation, il intervient généralement dans le processus de migration à un moment donné. La migration de main-d'œuvre est l'un des fondements du développement socio-économique et de l'intégration régionale de l'Afrique.

La migration de main-d'œuvre est un phénomène mondial qui implique un certain nombre d'acteurs du monde du travail (représentants des ministères du travail, des travailleurs et des organisations d'employeurs) et d'autres parties prenantes telles que les ministères des affaires étrangères et de l'intérieur, les ministères de la santé, les ministères de l'éducation et les ministères chargés des questions d'égalité entre les hommes et les femmes. Il est donc essentiel de comprendre les responsabilités spécifiques de ces différents acteurs afin d'élaborer des mesures précises et spécifiques permettant de lutter contre l'exploitation du travail, les abus et la discrimination sur le marché du travail et sur le lieu de travail. La vraie question est de savoir comment faire en sorte que la migration de main-d'œuvre fasse partie de la **stratégie nationale et continentale de développement économique et social de l'Afrique**.

Cette boîte à outils a été élaborée pour soutenir la couverture médiatique sur la migration de main-d'œuvre dans les régions de la SADC, du COMESA et de la COI et pour contribuer à promouvoir une gouvernance juste et efficace de la migration de travail et la protection des travailleurs migrants.

La région de l'Afrique australe a une longue histoire de migrations intrarégionales. Tous les États membres de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) sont impliqués dans les flux migratoires de main-d'œuvre en tant que pays d'origine, de transit ou de destination et jouent souvent ces trois rôles en même temps. Dans la région de la SADC, les travailleurs migrants sont présents dans les

secteurs de l'agriculture, de la pêche, de l'exploitation minière, de la construction, de la transformation des aliments, du travail domestique, des soins, du nettoyage, de la restauration et de l'hôtellerie, des transports et du commerce de détail.

L'Afrique du Sud est le pays de destination le plus important de la SADC en termes de nombre, avec 4 224 256 migrants internationaux en 2019, suivie de l'Eswatini, de la RDC, de l'Angola et de la Tanzanie. Toutefois, il est également intéressant de noter que les Seychelles sont le pays de destination le plus important de la SADC en ce qui concerne la proportion de migrants par rapport à la population totale.

L'Afrique du Sud (7,1 %), le Botswana (4,7 %), la Namibie (4,2 %), l'Eswatini (3 %), le Zimbabwe (2,8 %), l'île Maurice (2,3 %) et l'Angola (2 %) suivent avec une population migrante représentant plus de 2 % de leur population totale. Les migrants originaires de la région de la SADC sont également très présents en Afrique du Sud (3,6 %), au Botswana (3,5 %), en Namibie (2,9 %) et en Eswatini (2,0 %).

Les Seychelles et Maurice comptent un nombre important de migrants originaires de Madagascar et d'autres pays voisins de la SADC, mais aussi de l'extérieur de la région de la SADC (notamment l'Asie du Sud).

Tableau 1 : Migrants par pays d'origine et de destination dans la SADC (migrants en pourcentage de la population totale), 2019

	Nombre total de migrants internationaux	Migration au sein de la SADC par pays d'origine	Migration au sein de la SADC par pays de destination	Migration nette au sein de la SADC	Population totale des pays de destination	Migrants au total en % de la population totale	SADC Migrants en % de la population totale
Seychelles	12,926	18,686	1,625	-17,061	98,460	12.7	1.7
Afrique du Sud	4,224,256	89,226	2,137,519	+2,048,293	59,308,690	7.1	3.6
Botswana	110,596	79,136	82,169	+3,033	2,351,630	4.7	3.5
Namibie	107,561	187,691	72,978	-114,713	2,540,920	4.2	2.9
Eswatini	32,310	93,536	23,394	-70,142	1,160,160	3.0	2.0
Zimbabwe	411,257	607,420	283,387	-324,033	14,862,930	2.8	1.9
Maurice	28,849	15,956	3,050	-12,906	1,265,740	2.3	0.2
Angola	669,479	358,473	100,140	-258,333	32,886,270	2.0	0.3
Comores	12,504	12,806	9,755	-3051	869,600	1.4	1.1
Malawi	247,652	298,831	165,951	-132,880	19,129,960	1.3	0.9
RDC	963,833	295,509	179,065	-116,444	89,561,400	1.1	0.2
Mozambique	334,665	921,513	269,161	-652,352	31,255,440	1.1	0.9
Tanzanie	509,166	42,139	110,956	+68,817	59,734,210	0.9	0.2
Zambie	170,249	192,970	113,621	-79,349	18,383,960	0.9	0.6
Lesotho	6,928	339,943	3,199	-336,744	2,142,250	0.3	0.2
Madagascar	34,934	14,027	11,932	-2,095	27,691,020	0.1	0.0
Total	7,877,165	3,567,902	3,567,902		363,242,640	2.1 (moyenne)	1.0 (moyenne)

Source: UNDESA, UN Migrant Stock by Origin and Destination 2019 Update, Table 1

Note: Données sur la population disponibles sur le site <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL>

Les études et les données d'experts montrent que la migration, en particulier la migration de main-d'œuvre, est un **important catalyseur et bénéficiaire de l'intégration régionale et du développement économique en Afrique**. Par exemple, les principales conclusions d'une **étude conjointe OIT/OCDE de 2018 sur les impacts de l'immigration sur les économies des pays en développement**⁴ prouvent ce qui suit:

- **Les migrants peuvent avoir un impact positif sur la croissance économique.** En revanche, les conclusions de l'étude suggèrent que l'immigration n'a globalement aucun impact sur le produit intérieur brut (PIB) par habitant. Dans certains pays, la contribution estimative des immigrés au PIB représente jusqu'à 19 %, comme en **Côte d'Ivoire**⁵.
- **Les immigrants peuvent également créer des opportunités d'emploi supplémentaires pour les travailleurs natifs.** Dans l'ensemble, cette étude montre que les arrivées récentes des migrants en **Afrique du Sud**⁶ ont effectivement un impact positif sur les taux d'emploi et les salaires mensuels des natifs ainsi que sur la réduction du chômage.
- En même temps, **lorsque les travailleurs migrants sont employés dans l'économie formelle, leur emploi peut avoir un effet positif sur les finances publiques.** Au Ghana,⁷ la contribution des immigrants au solde budgétaire du gouvernement est supérieure à la contribution de la population née dans le pays (par habitant).
En outre, en **Afrique du Sud**, les immigrants ont un impact net positif sur le solde budgétaire du gouvernement.

Toutefois, la contribution des travailleurs migrants à l'économie dépend de leur **emploi et de leurs conditions de travail, ainsi que de leur statut migratoire**. Une bonne gestion de la migration de main-d'œuvre est donc importante pour tirer pleinement parti des avantages de la migration de main-d'œuvre, tant dans les pays d'origine et de destination que pour les travailleurs migrants eux-mêmes. Il convient donc de mettre en place des mesures spécifiques pour lutter contre l'exploitation, les abus et la discrimination sur le marché du travail et sur le lieu de travail, ainsi que des mesures législatives, politiques et pratiques pour améliorer la protection du travail et la protection sociale.

4 ILO-OECD: How Immigrants Contribute to Developing Countries' Economies
<http://www.oecd.org/migration/how-immigrants-contribute-to-developing-countries-economies-9789264288737-en.htm>

5 ILO-OECD: How Immigrants Contribute to Ivory Coast's Economy
https://www.oecd-ilibrary.org/development/comment-les-immigres-contribuent-a-l-economie-de-la-cote-d-ivoire_9789264293304-fr

6 ILO-OECD: How Immigrants Contribute to South Africa's Economy
https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_620797/lang--en/index.htm

7 ILO-OECD: How Immigrants Contribute to Ghana's Economy
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_634506.pdf

LE RÔLE DES MÉDIAS

LES MINISTRES DU TRAVAIL SE RÉUNISSENT À VIC FALLS

Les ministres et vice-ministres de 13 des 16 États Membres de la SADC sont à Victoria Falls pour le dialogue tripartite de haut niveau sur la gouvernance de la migration de main-d'œuvre en Afrique australe. L'objectif principal de la réunion est d'identifier les lacunes et les principaux défis auxquels sont confrontées les migrations de main-d'œuvre dans la région ainsi que les domaines possibles de coopération.

L'Organisation internationale du Travail (OIT) et l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) facilitent conjointement la réunion qui se termine aujourd'hui lorsque le président Mnangagwa devrait s'adresser aux délégués. L'Indaba devrait proposer du concret des recommandations seront soumises au Conseil des ministres de la SADC puis au Sommet de la SADC où une décision sera prise par les chefs d'État.



histoire complète : <https://www.herald.co.zw/labour-ministers-meet-in-vic-falls>

Cette histoire met en lumière l'importance de la migration de main-d'œuvre en Afrique australe et la façon dont plusieurs politiques interconnectées importantes entrent en jeu.

Sur ce genre de questions, les journalistes ont une voix que beaucoup de gens n'ont pas. Ils ont la capacité de mettre en lumière les pratiques abusives et le déni des droits de l'homme fondamentaux, ainsi que d'alerter les lecteurs ou les téléspectateurs sur ces abus. Les journalistes ont la possibilité de faire changer l'opinion publique, voire la politique, ce qui a un impact sur la vie des travailleurs. En outre, les journalistes ont clairement le devoir éthique de ne pas aggraver la situation, ce qui peut se produire lorsque les reporters et les rédacteurs utilisent un langage désobligeant à l'égard des travailleurs et des titres sensationnalistes.

Écrire des articles sur la migration de main-d'œuvre n'est pas comme écrire un article de routine. Dans de nombreuses circonstances, cela prend plus de temps en raison de l'effort requis pour mener une enquête : parler avec une variété de sources, les peser et les vérifier au cours du processus.

De nombreuses histoires sont « locales » : elles ont un impact local et des répercussions à l'échelle mondiale. Par exemple, les travailleurs bloqués dans l'industrie de l'habillement produisent peut-être les vêtements que portent certains de vos lecteurs. Par conséquent, la compréhension des interactions économiques contemporaines et des mécanismes de production mondiaux est également importante pour le reportage.

Dans les pages suivantes, des informations et des conseils sont fournis pour aider à faire un reportage sur la migration de main-d'œuvre de manière plus précise et plus efficace. Elles comprennent de nombreux exemples d'excellents reportages, ainsi que des conseils de journalistes expérimentés qui ont couvert des sujets souvent difficiles.

Aucune connaissance préalable n'est donc requise pour parcourir le contenu de ce guide. Vous pouvez parcourir le matériel à votre rythme et quand vous le souhaitez.

Nous vous recommandons de suivre le cours dans l'ordre logique bien que ce ne soit pas

REMARQUES

strictement nécessaire. Si le temps presse, vous pouvez puiser les informations dont vous avez le plus besoin pour le moment et revenir plus tard pour approfondir vos connaissances.

MODULE 1.

COMPRENDRE L'HISTOIRE DE LA MIGRATION DE MAIN-D'ŒUVRE



UNITÉ 1.1 – À LA RECHERCHE D'UNE TERMINOLOGIE

Pour raconter des histoires sur la migration de main-d'œuvre, il est important de noter que certains mots sont légalement définis alors que d'autres ne le sont pas. Comprendre les définitions et les interprétations fait partie du travail préparatoire qui doit être effectué avant tout reportage. Vous êtes moins à même de rendre compte

correctement et de remettre en question les arguments avancés par vos sources d'information si vous ne comprenez pas parfaitement la signification des termes que vous employez.

La migration de main-d'œuvre est définie comme le déplacement de personnes de leur État d'origine vers un autre État à des fins d'emploi. L'OIT recommande que les décisions en matière de gouvernance de la migration de main-d'œuvre soient toujours fondées sur les besoins du marché du travail. Selon les « lignes directrices de la Conférence internationale des statisticiens du travail concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre », l'expression « migrations internationales de main-d'œuvre »⁸ est utilisée comme expression générique pour désigner, en général, les concepts liés au processus et aux résultats des migrations internationales de main-d'œuvre et, en particulier, les trois concepts suivants:

- a. les travailleurs migrants internationaux;
- b. les migrants internationaux à des fins de travail;
- c. le retour des travailleurs migrants internationaux.

La migration internationale de main-d'œuvre peut prendre la forme d'une mobilité internationale de la main-d'œuvre, c'est-à-dire d'un mouvement temporaire ou à court terme de personnes entre les pays à des fins liées à l'emploi dans le contexte de la libre circulation des travailleurs au sein des communautés économiques régionales. Ces derniers sont considérés comme des travailleurs migrants s'ils répondent aux critères énumérés ci-dessus dans la définition des travailleurs migrants internationaux : (a) les résidents habituels et (b) les résidents non habituels ou les travailleurs étrangers non résidents.

Selon la convention C 143 de l'OIT sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, le terme « travailleur migrant » désigne une personne qui émigre ou a émigré d'un pays vers un autre pays en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte; il inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant. La Convention ne s'applique pas aux catégories suivantes : (a) les travailleurs frontaliers ; b) les artistes et les personnes exerçant une profession libérale qui sont entrés dans le pays pour une courte période ; c) les marins ; d) les personnes venues spécialement à des fins de formation ou d'éducation ; e) les personnes employées par des organisations ou des entreprises œuvrant dans le territoire d'un pays, qui ont été admises temporairement dans ce pays, à la demande de leur employeur, pour remplir des fonctions ou des tâches spécifiques, pour une période limitée et déterminée et qui sont tenues de quitter ce pays lorsque ces fonctions ou ces tâches ont été accomplies.

Les normes internationales du travail de l'Organisation internationale du travail sur la protection des travailleurs migrants couvrent les personnes déplacées et les réfugiés lorsqu'ils sont employés comme travailleurs en dehors de leur pays d'origine.

Les travailleurs migrants se concentrent généralement aux deux extrémités de l'échelle des compétences. Au niveau des emplois peu qualifiés, un grand nombre d'entre eux peuvent être concentrés dans des emplois dits « 3D » (sales, avilissants et dégradants), qui ne sont généralement pas attrayants pour les travailleurs nationaux en raison de la faible rémunération et des conditions de travail pénibles ou difficiles.

Une couverture médiatique équitable devrait prendre en compte les différents intérêts des pays d'origine, de destination et des travailleurs locaux, tout en répondant aux besoins et aux vulnérabilités des migrants. Cela suppose ne pas négliger les aspects négatifs de la situation des travailleurs migrants sur le marché du travail (par exemple, souvent une dure réalité d'exploitation et de violation des droits de l'homme et du travail), tout en veillant à montrer les avantages d'une main-d'œuvre diversifiée et à promouvoir les principes de non-discrimination en matière d'emploi et de profession⁹ (par exemple, les salaires et autres conditions de travail).¹⁰

8 [ILO: Guidelines concerning statistics of international labour migration, International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 2018.](#)

9 [ILO: Elimination of discrimination in respect of employment and occupation \(DECLARATION\) \(ilo.org\)](#)

10 [ILO: Business, Non-discrimination and Equality \(ilo.org\)](#)

UNITÉ 1.2 – LE PLAN D'ACTION POUR LA MIGRATION DE TRAVAIL DE LA SADC (2020-2025)

L'objectif général du plan d'action de la SADC sur la migration de la main-d'œuvre (2020-2025) est de renforcer la contribution de la migration de main-d'œuvre à la coopération et à l'intégration régionales au sein de la SADC. Le résultat spécifique est d'améliorer la gestion de la migration de main-d'œuvre aux fins du développement socio-économique régional. Les objectifs stratégiques (OS) du plan sont les suivants:

OBJECTIF STRATEGIQUE 1 : Renforcer les politiques et les systèmes de réglementation de migration de main-d'œuvre pour une meilleure gouvernance de la migration de main-d'œuvre, y compris les résultats suivants:

- Promotion de la ratification et de la mise en œuvre des principaux instruments mondiaux, continentaux et régionaux en matière de migration, notamment le Protocole de la SADC sur l'emploi et le travail (2014) et le Protocole de la SADC sur la facilitation de la circulation des personnes (2005).
- Adoption et mise en œuvre, dans tous les États membres de la SADC, de cadres politiques nationaux traitant des migrations de main-d'œuvre, y compris en combinaison avec d'autres domaines thématiques.
- Renforcement de la coopération bilatérale en matière de migration de main-d'œuvre.
- Renforcement des mécanismes institutionnels, y compris ceux du Secrétariat

OBJECTIF STRATEGIQUE 2 : Protéger les droits des travailleurs migrants et améliorer le plaidoyer et la sensibilisation à leur contribution au développement et à l'intégration régionale, notamment par la réalisations des résultats ciblés suivants:

- Ratification et mise en œuvre des normes fondamentales du travail et des normes relatives à la migration de main-d'œuvre, par le biais d'une législation et de pratiques adaptées.
- Mise en œuvre d'initiatives de recrutement équitables et éthiques.
- Production et diffusion de produits de connaissance sur la migration de main-d'œuvre, y compris des rapports statistiques et des documents de recherche.

OBJECTIF STRATEGIQUE 3 : Renforcer la participation des travailleurs migrants aux processus de développement socio-économique dans les pays d'origine et de destination pour parvenir aux résultats suivants:

- Amélioration des mécanismes de transfert de fonds.
- Amélioration de la protection sociale des travailleurs migrants.
- Promotion du cadre de qualification de la SADC.

Le plan d'action de la SADC sur les migrations de main-d'œuvre (2020-2025) met l'accent à nouveau sur l'invitation adressée à tous les États membres pour qu'ils élaborent des politiques nationales globales en matière de migration de main-d'œuvre et, bien qu'aucun calendrier précis ne soit fixé, on suppose que cela doit être fait dans le cadre du plan d'action sur les migrations de main-d'œuvre et que l'année 2025 serait l'échéance fixée pour ce faire. En effet, le dernier plan d'action de la SADC sur la migration de main-d'œuvre (LMAP) appelle à 1.2.1. « Entreprendre une étude exploratoire des politiques et lois existantes en matière de migration de main-d'œuvre dans les États membres de la SADC afin d'évaluer leur compatibilité avec les efforts

régionaux en matière de gouvernance des migrations » ; et 1.2.3. « Élaborer des politiques/instruments nationaux de migration de main-d'œuvre fondés sur les droits et sensibles à la dimension genre dans au moins 10 États membres.

À ce jour, cinq États membres de la SADC (Eswatini, Lesotho, Namibie, Seychelles et Zimbabwe) ont adopté et mettent en œuvre une politique de migration de main-d'œuvre, et deux (Malawi et Afrique du Sud) sont sur le point de l'adopter. En outre, quatre États membres de la SADC se trouvent à différents stades de l'élaboration d'une politique ou d'une stratégie en matière de migration de main-d'œuvre :

Botswana, Comores, Madagascar et Zambie. En outre, deux pays lusophones (Angola et Mozambique) et un pays anglophone (Tanzanie) se sont récemment déclaré prêts pour l'élaboration d'une politique ou d'une stratégie en matière de migration de main-d'œuvre.

Les politiques de migration de main-d'œuvre peuvent envisager la formulation et la mise en œuvre de régimes de travailleurs migrants temporaires¹¹ et saisonniers¹², la mise en œuvre de programmes de régularisation¹³ (si nécessaire) pour régulariser la situation des travailleurs migrants en situation irrégulière¹⁴ qui sont généralement présents dans l'économie informelle, la détermination de l'accès ou non des réfugiés au marché du travail, etc.

Les politiques de migration de main-d'œuvre fondées sur des données probantes nécessitent la production et la compilation de statistiques sur la migration de main-d'œuvre afin de garantir la prise en compte des besoins du marché du travail à tous les niveaux de qualification (peu qualifié, semi-qualifié et hautement qualifié) et sur la base d'une analyse périodique et objective du marché du travail et de l'identification des pénuries de main-d'œuvre au niveau sectoriel, professionnel et régional.

Les politiques de migration de main-d'œuvre fondées sur des preuves ou des faits devraient garantir un impact positif de la migration de main-d'œuvre sur la croissance économique et le développement afin d'éviter un effet de « dumping social »¹⁵ ou une approche de « nivellement par le bas »¹⁶ sur les marchés du travail nationaux grâce à

11 Les migrants internationaux temporaires sont définis comme des migrants internationaux qui entrent dans le pays de rattachement de la main-d'œuvre ou dans le pays de destination avec l'intention d'y rester pour une période limitée qui peut être inférieure ou supérieure à 12 mois.

12 Les travailleurs migrants saisonniers sont définis comme des n'étant pas des résidents habituels du pays où ils ont un emploi, et dont le travail, de par sa nature, dépend des conditions saisonnières et n'est effectué que durant une partie de l'année.

13 Les programmes de régularisation ou d'amnistie en matière de migration sont des dispositifs administratifs permettant aux migrants en situation irrégulière ou sans papiers de demander des permis de séjour et de travail légaux. Elles ont lieu pour des raisons économiques et humanitaires et ont pour objectif à long terme de réduire l'immigration irrégulière. Les arguments évoqués en défaveur affirment que ces programmes récompensent les contrevenants et encouragent la poursuite de l'immigration clandestine alors que les arguments en faveur soulignent leur importance en ce qui concerne l'augmentation des recettes fiscales, l'intégration des migrants et la réduction de leur vulnérabilité à l'exploitation, la formalisation de l'économie informelle et la « remise des compteurs à zéro » pour des fins d'application future de la législation en matière d'immigration. Il existe généralement deux catégories de programmes de régularisation : de facto ou « ponctuelle ». Les programmes de régularisation de facto accordent automatiquement la résidence permanente aux migrants après qu'ils aient vécu dans un pays pendant un certain nombre d'années et sont mis en œuvre sur une base continue. Les régularisations « ponctuelles » visent un nombre limité de migrants qui ont des exigences spécifiques en matière de résidence et de travail ; ces programmes prévoient également des dates limites de dépôt des demandes.

14 Les migrants sont considérés comme étant en situation irrégulière ou sans papiers s'ils ne sont pas autorisés "à entrer, à séjourner et à exercer une activité rémunérée dans l'État d'emploi conformément à la législation dudit État et aux accords internationaux auxquels cet État est partie ».

15 Le « dumping social » est une pratique consistant à utiliser une main-d'œuvre moins chère que celle habituellement disponible sur le site de production ou de prestation de services..

16 L'approche de « nivellement par le bas » fait référence à une situation de concurrence dans laquelle les employeurs, les entreprises ou l'État/la nation tentent de casser les prix de la concurrence en réduisant les coûts de main-d'œuvre, en sacrifiant les normes de qualité ou la sécurité des travailleurs (souvent au mépris de la réglementation).

l'utilisation efficace d'outils politiques tels que des tests du marché du travail/des postes vacants,¹⁷ des listes de pénuries de compétences/de professions ou des listes de compétences essentielles¹⁸ ainsi que des systèmes de quotas d'immigration justes et flexibles¹⁹ (entre autres outils pratiques) afin de garantir la non-discrimination entre les travailleurs nationaux et les travailleurs migrants.

En effet, si la discrimination en termes de conditions de travail (rémunération, heures de travail, droits aux congés, sécurité et santé au travail, protection sociale, etc.) n'est pas détectée à temps et traitée en profondeur, elle peut créer un sentiment d'injustice parmi les travailleurs nationaux. Ce dernier point est très important, notamment en ce qui concerne les travailleurs migrants peu qualifiés, afin de garantir le respect du principe « à travail égal, salaire égal », de protéger les travailleurs migrants eux-mêmes et de veiller à ce que les travailleurs migrants ne supplantent pas les travailleurs nationaux dans certains secteurs économiques et certaines professions.

Ainsi, les politiques de migration de main-d'œuvre fondées sur des données probantes devraient assurer la cohérence avec les politiques d'emploi, d'éducation ou de formation relatives au chômage, au sous-emploi, à l'inadéquation des emplois et des compétences, ainsi qu'à l'excédent de main-d'œuvre ou aux pénuries de compétences dans certains secteurs économiques et professions, et tenir compte de la présence de travailleurs migrants

17 Un **test de marché du travail ou de vacance de poste** est effectué afin de déterminer si aucun travailleur national n'est disponible pour occuper un emploi ou un poste vacant. Il s'agit d'une procédure d'acquisition d'informations sur la situation réelle de l'offre et de la demande sur le marché du travail. Cette procédure doit confirmer l'absence de ressortissants nationaux éligibles susceptibles d'occuper l'emploi ou le poste en question. Cela signifie qu'un travailleur étranger peut se voir accorder un permis de travail pour un employeur spécifique à condition que, parmi les chômeurs ou les demandeurs d'emploi nationaux, aucun ne réponde aux exigences du poste ou ne manifeste d'intérêt pour l'occuper. La procédure comprend généralement les éléments suivants:

- a. Un employeur soumet l'avis de vacance de poste à l'agence ou au service national de placement (par exemple, le service public de placement, l'agence privée de placement ou le service du travail) ;
- b. L'employeur et/ou les agences ou services nationaux de placement publient et annoncent l'avis de vacance de poste (par exemple, sur les réseaux publics d'emploi, dans les journaux nationaux et/ou locaux) pendant au moins 4 semaines ;
- c. L'avis de vacance doit contenir les informations suivantes : une description de l'emploi, le nom de l'employeur, la rémunération mensuelle et/ou annuelle minimale, le lieu d'emploi et les heures de travail.
- d. Les agences ou services de placement analysent et comparent l'offre d'emploi avec les dossiers des chômeurs et des demandeurs d'emploi (qualifications, expérience professionnelle, etc.) ;
- e. Si l'analyse révèle un nombre suffisant de personnes répondant aux exigences découlant de la description du poste, les agences ou services de placement proposent le poste et organisent le recrutement parmi les chômeurs et les demandeurs d'emploi ;
- f. Les agences ou services de placement comparent le montant de la rémunération proposée par l'employeur avec la rémunération qui peut être obtenue dans la même profession, ou dans une profession similaire, ou pour l'exécution d'un type de travail similaire ;
- g. Si aucun chômeur ou demandeur d'emploi n'accepte l'offre d'emploi dans un délai équitable déterminé, l'autorité nationale émet une décision correspondante ;
- h. Une fois le test du marché du travail ou du poste vacant terminé, la décision est transmise à l'employeur qui la joint à sa demande de permis de travail pour un travailleur étranger.

17 Les « **listes de compétences ou professions essentielles** » sont également appelées « listes de professions les plus en demande », « listes de pénuries de compétences » ou « catalogues de professions difficiles à couvrir ». Il s'agit d'une liste de compétences ou de professions pour lesquelles la demande ne peut être satisfaite localement dans les pays de destination. Les aspirants travailleurs migrants dont les compétences/professions figurent sur ces listes bénéficient souvent d'un traitement préférentiel lors des demandes de visa ou de permis de travail afin de contribuer à répondre à cette demande. Les systèmes d'information sur le marché du travail, y compris les évaluations régulières des besoins, associés aux statistiques et aux tendances en matière de migration de la main-d'œuvre, fournissent les informations les plus récentes et les plus précises sur les professions et les compétences à inclure dans ces listes.

Il est important de ne pas inclure uniquement les professions hautement qualifiées, mais également les professions semi-qualifiées et peu qualifiées (par exemple, les emplois dans le secteur agricole, la construction, le secteur domestique, etc.). Si ces emplois ne sont pas inclus dans les listes de pénurie, la demande pour ces emplois pourrait attirer les migrants en situation irrégulière vers l'économie informelle

18 Un quota d'immigration est établi par les pays de destination afin de limiter l'entrée des immigrants.

Il s'agit d'une restriction quantitative du nombre de migrants admis par l'État.

Les quotas d'immigration permettent de déterminer le nombre de travailleurs migrants à accepter par secteur économique, industrie et niveau professionnel pendant une période donnée.

en situation irrégulière dans l'économie informelle. Enfin, ils devraient empêcher la « déqualification »²⁰ et le « gaspillage des cerveaux »²¹ de la main-d'œuvre (nationale et étrangère) tout en encourageant la reconnaissance de leurs qualifications, certificats et diplômes.

Les politiques de migration de main-d'œuvre fondées sur des données probantes devraient également être prises en compte, avec une implication significative des institutions du marché du travail dans leur mise en œuvre:

- a. Les services d'inspection du travail ;
- b. L'Observatoire du marché du travail ;
- c. L'Institut de la sécurité sociale ;
- d. Le Service public de l'emploi ;
- e. L'Institut de formation professionnelle ;
- f. Service de la sécurité et de la santé au travail
- g. Le Service en charge des conditions de travail
- h. Les organismes en charge de la reconnaissance des compétences ou de la reconnaissance des acquis
- i. Les agences de lutte contre la discrimination et d'intégration au marché du travail.

UNITÉ 1.3 – POSSIBILITÉS DE TRAVAIL DÉCENT GRÂCE À UN RECRUTEMENT

Dans l'économie mondialisée d'aujourd'hui, des millions de personnes recherchent des opportunités d'emploi au-delà de leur communauté ou de leur pays d'origine, et le recrutement et l'emploi de travailleurs le long des chaînes d'approvisionnement mondiales sont de plus en plus fréquents. Aujourd'hui, les migrations concernent de plus en plus le monde du travail. En outre, des millions de travailleurs se déplacent dans leurs propres pays à la recherche d'un travail décent. Veiller à ce que le processus de recrutement des travailleurs migrants, hommes et femmes, soit équitable et éthique est un aspect essentiel de la garantie d'un travail décent pour tous.

A. QU'EST-CE QUE LE RECRUTEMENT ÉQUITABLE DES TRAVAILLEURS MIGRANTS?

L'article 2 de l'annexe I de la Convention n° 97 définit le terme « recrutement » comme suit:

- i. l'engagement d'une personne se trouvant dans un territoire, pour le compte d'un employeur se trouvant dans un autre territoire ; ou

20 La déqualification : Terme lié au marché du travail qui décrit le phénomène vécu par les travailleurs qualifiés ou hautement qualifiés qui entrent sur le marché du travail et obtiennent un emploi inférieur à leurs compétences ou à leur niveau de qualification (par rapport aux qualifications qu'ils ont acquises) et sont considérés comme « surqualifiés » pour l'emploi qu'ils occupent. Cette pratique conduit à des situations où les travailleurs effectuent des tâches moins qualifiées et sont souvent mal payés. S'ils restent (ce qui est souvent le cas) dans le même emploi, ils gravissent rarement les échelons professionnels. Plus ils restent longtemps dans cet emploi peu qualifié, plus il est difficile pour ces travailleurs étrangers d'obtenir un emploi correspondant à leurs qualifications, car les compétences inutilisées risquent de se perdre ou de perdre de leur valeur au fil du temps - et les travailleurs subissent une déqualification. Le résultat final est une perte injuste du temps et de l'argent que le travailleur a consacrés à l'obtention de qualifications (éventuellement inutilisées) et le gaspillage des fonds que sa famille et son pays ont consacrés aux ressources humaines.

19 Le gaspillage des cerveaux : Expression couramment utilisée dans la terminologie des migrations en relation avec d'autres termes tels que la fuite des cerveaux et le gain de cerveaux. Elle détermine l'absence ou la mauvaise utilisation des ressources humaines étrangères potentielles disponibles sur le marché du travail. Elle concerne les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle des travailleurs migrants acquises dans le pays d'origine et qui ne sont pas correctement utilisées sur le marché du travail du pays de destination. Les principales causes sont le manque de reconnaissance des compétences et des qualifications et donc la sous-utilisation des compétences des travailleurs, et/ou les difficultés à obtenir des permis de travail, ce qui pousse également les travailleurs migrants à travailler dans l'économie informelle et souvent dans des emplois inférieurs à leur niveau de compétences. Il en résulte une situation de perte à grande échelle pour les travailleurs, les pays d'origine et les pays de destination.

- ii. le fait de s'obliger, vis-à-vis d'une personne se trouvant dans un territoire, à lui assurer un emploi dans un autre territoire,
- iii. ainsi que l'adoption de mesures relatives aux opérations visées aux points (i) et (ii), y compris la recherche et la sélection des émigrants, ainsi que la préparation de leur mise en route.

En ce qui concerne la définition du terme « équitable », les principes généraux et les directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable mentionnent la nécessité de prendre en compte les éléments suivants:

- Le respect des droits de l'homme et des principes et droits fondamentaux au travail des travailleurs migrants (y compris 10 Conventions fondamentales);
- Le recrutement et l'emploi de travailleurs migrants ne devraient pas être un moyen de déplacer ou de diminuer la protection des travailleurs et la protection sociale de la main-d'œuvre, ni de compromettre des conditions de travail décentes;
- Aucun frais de recrutement ou frais connexes ne doit être facturé aux travailleurs ou aux demandeurs d'emploi;
- La non-acceptation et la lutte contre les méthodes de recrutement abusives et frauduleuses, y compris celles qui pourraient aboutir au travail forcé ou à la traite des personnes;
- Les conditions d'emploi des travailleurs migrants devraient être spécifiées dans des contrats écrits, dans une langue qu'ils comprennent, et ne devraient pas faire l'objet d'une substitution de contrat;
- Permettre aux travailleurs migrants d'accéder à des informations gratuites, complètes et précises;
- L'acceptation par les travailleurs migrants des conditions de recrutement et d'emploi doit être volontaire et exempte de toute tromperie ou coercition;
- La liberté des travailleurs de se déplacer à l'intérieur d'un pays ou de le quitter doit être respectée;
- Les documents d'identité et les contrats des travailleurs migrants ne doivent pas être confisqués, détruits ou conservés;
- Les travailleurs migrants doivent être libres de mettre fin à leur emploi et de changer d'employeur en cas d'exploitation et d'abus;
- En cas d'abus et d'exploitation du travail et quel que soit leur statut juridique, les travailleurs migrants devraient avoir accès à des mécanismes gratuits ou abordables de règlement des griefs et autres différends, ainsi qu'à des voies de recours efficaces.

L'initiative pour un recrutement équitable est une initiative mondiale de l'OIT visant à améliorer les pratiques de recrutement. Elle repose sur une approche à quatre volets : amélioration des connaissances mondiales sur les pratiques de recrutement nationales et internationales (1), amélioration des lois, des politiques et de leur application (2), promotion de pratiques commerciales équitables (3), et autonomisation et protection des travailleurs (4).

Le concept de recrutement équitable est intégré dans les principes généraux et les directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable²², qui examinent divers aspects du processus de recrutement, et en particulier les suivants:

- **Informations sur les offres d'emploi.** Le recrutement équitable commence dès le début du processus de recrutement, lorsque l'information sur l'existence d'une offre d'emploi est communiquée. Des pratiques déloyales telles que la tromperie peuvent se produire à ce moment-là, par exemple,

20 ILO, 2019. ILO General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment, and Definition of Recruitment Fees and Related Costs

par la publication de fausses promesses dans la section des petites annonces d'un journal. Les gouvernements peuvent publier des communiqués de presse ou des annonces publicitaires pour rejeter ces mensonges.

- **Recrutement direct ou agents?** Les processus de recrutement peuvent être complexes et impliquer différents acteurs privés ou publics. Plus il y a d'intermédiaires entre l'employeur et le travailleur, plus il y a de risques de pratiques contraires à l'éthique. L'un des problèmes les plus courants auxquels sont confrontés les travailleurs est le paiement, direct ou indirect, de frais ou de coûts de recrutement.

Les principes généraux et les directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable stipulent que les travailleurs ne devraient pas payer de frais de recrutement ou de coûts connexes. Pourtant, dans de nombreux pays, les frais de recrutement sont toujours légalement facturés aux travailleurs, que ce soit en partie ou en totalité. En outre, il est important de comprendre l'ensemble des coûts que les travailleurs finissent par payer. Il peut s'agir notamment de « frais de recrutement », généralement facturés par une agence de recrutement pour la mise en relation d'un travailleur avec un employeur, mais aussi de frais connexes, tels que les frais liés aux documents d'identité, aux documents de voyage, aux contrôles médicaux et à la formation avant le départ.

- **Adéquation appropriée de l'offre et de la demande d'emploi** Le processus de recrutement doit garantir une adéquation efficace entre l'offre et la demande d'emploi, de manière à ce que les travailleurs se voient proposer un poste correspondant au mieux à leurs qualifications, aptitudes et aspirations.

ZIM RÉPRIME LE RECRUTEMENT ILLÉGAL

Cet article examine les efforts déployés par le gouvernement zimbabwéen pour renforcer la coopération inter-agences afin de lutter contre les pratiques de recrutement contraires à l'éthique.



Lisez l'histoire : <https://www.herald.co.zw/zim-clamps-down-on-illegal-recruitment/>

B. L'ÉLIMINATION DES FRAIS DE RECRUTEMENT ET DES COÛTS CONNEXES PAYÉS PAR LES TRAVAILLEURS

Le processus de recrutement fait souvent appel à des intermédiaires tiers qui facturent des frais élevés qui pèsent souvent sur les migrants occupant les emplois les moins bien rémunérés. Les enquêtes de l'OIT et de la Banque mondiale²³ montrent que les migrants à faibles revenus - de manière disproportionnée les moins qualifiés ou les moins éduqués - paient les coûts les plus élevés par rapport à leurs revenus. Cette situation a rendu les travailleurs migrants vulnérables à la servitude pour dettes et à des abus qui, dans différents cadres de justice pénale, s'apparentent à la traite des êtres humains ou au travail forcé. Les principes généraux et les directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable, ainsi que la définition des frais de recrutement et des coûts connexes, préconisent clairement que les frais de recrutement et les coûts connexes soient supportés par les employeurs, et non pas par les travailleurs.

21 The World Bank, 2017. KNOMAD-ILO Migration Costs Surveys

C. QUI D'AUTRE A UN RÔLE À JOUER DANS CETTE HISTOIRE?

De nombreux acteurs différents ont un rôle à jouer dans la promotion du recrutement équitable et éthique et dans la garantie de sa mise en œuvre effective. Les gouvernements portent la responsabilité ultime de la promotion d'un recrutement équitable et éthique et devraient adopter et appliquer des lois et des politiques conformes aux normes internationales.

Les entreprises - y compris les recruteurs de main-d'œuvre, les services publics de placement, les employeurs privés et publics - ainsi que les syndicats et les organisations de la société civile sont tous essentiels pour promouvoir le recrutement équitable et éthique. Enfin, les médias peuvent également jouer un rôle en veillant à ce que les travailleurs soient informés et en dénonçant publiquement les mauvaises pratiques.

D. DES RECRUTEURS ÉQUITABLES ET ÉTHIQUES

Certaines entreprises/agences de recrutement privées ont fait le choix d'être des « recruteurs équitables et éthiques ». Les conditions qu'elles offrent aux employeurs et aux travailleurs sont transparentes et respectent les lignes directrices en matière de recrutement équitable. Leur expérience est importante pour démontrer que le respect de la loi et le comportement éthique en matière de recrutement fonctionnent.

UNITÉ 1.4 - POLITIQUES ET STRATÉGIES DE MIGRATION DE MAIN-D'ŒUVRE SENSIBLES AU GENRE

A. DIMENSION GENRE ET MIGRATION DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LA RÉGION DE LA SADC

Alors que les migrations économiques contemporaines en Afrique ont traditionnellement été largement dominées par les hommes, les migrations féminines gagnent en importance. Un nombre croissant de femmes migrent pour travailler, de faire des études et saisir d'autres opportunités économiques dans la région. Ce phénomène a été qualifié de féminisation de la migration.

Au cours des deux dernières décennies, le nombre de femmes migrant pour trouver un emploi a considérablement augmenté dans la région de l'Afrique australe. Les femmes africaines migrantes constituent une main-d'œuvre inestimable, mais sous-estimée, qui travaille principalement dans des secteurs caractérisés par d'importants déficits en matière de travail décent. La migration de main-d'œuvre peut être un outil d'autonomisation économique des femmes, notamment grâce à l'intégration au marché du travail et aux envois de fonds en tenant compte de l'aspect genre. Cependant les femmes et les hommes sont confrontés à des risques, à des expériences et à des vulnérabilités différents. Par rapport aux hommes, les femmes migrantes sont moins susceptibles d'occuper un emploi formel et d'exercer des activités économiques. Par exemple, 70 % du commerce transfrontalier informel est assuré par des femmes migrantes et représente 30 à 40 % du commerce de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC).²⁴ En raison de la nature cachée du travail informel, les droits des femmes ne sont pas garantis de manière efficace et leur capacité en tant qu'actrices économiques est donc inférieure à leur potentiel.

Il convient donc d'adopter une approche intersectionnelle dans l'analyse des tendances et des lacunes en matière de travail décent pour les travailleurs migrants, en prenant en considération les formes/bases de discrimination qui se croisent, telles que le sexe, le statut migratoire, la race et l'âge.²⁵ Des données ventilées par sexe et de

²² <https://www.migrationdataportal.org/regional-data-overview/southern-africa>

²³ Voir, par exemple, Hurlbert, E.L., 2020. *Undocumented women domestic workers in South Africa: and intersectional look at marginalisation and inequality*

grande qualité constituent une autre pierre angulaire de l'élaboration et de la mise en œuvre de politiques et de mesures tenant compte des spécificités de chaque sexe.

Les considérations de la dimension genre sont cruciales et influencent à la fois les raisons et les expériences de la migration. Les rôles, les attentes et les relations de pouvoir socialement construits affectent l'ensemble du processus de migration et se traduisent par une inégalité des chances et de traitement pour les travailleurs et travailleuses migrants.

Les travailleuses migrantes sont confrontées à un double défi : elles se trouvent à l'intersection de deux groupes - les femmes et les migrants - qui sont souvent sous-estimés et confrontés à divers obstacles sur le marché du travail.

Les données de l'UNDESA indiquent que la féminisation de la migration a atteint des niveaux importants dans la région de l'Afrique australe, 47 % de tous les migrants étant des femmes (tableau 1). Dans tous les pays (à l'exception des Seychelles), au moins 40 % du total des migrants sont des femmes. Cinq pays (Comores, RDC, Malawi et Tanzanie) comptent plus de femmes que d'hommes parmi les migrants.

Tableau 2 : Répartition par sexe de la population migrante en Afrique australe, 2019

	Homme	Femme	% des femmes
Angola	341,719	327,760	49.0
Botswana	62,943	47,653	43.1
Comores	6,047	6,457	51.6
RDC	463,954	499,879	51.9
Eswatini	16,582	15,728	48.7
Lesotho	3,751	3,177	45.9
Madagascar	19,897	15,037	44.2
Malawi	117,932	129,720	52.4
Maurice	15,979	12,870	44.6
Mozambique	161,731	172,934	51.7
Namibie	57,938	49,623	46.1
Seychelles	9,049	3,877	30.0
Afrique du Sud	2,350,362	1,873,894	44.4
Tanzanie	251,424	257,742	50.6
Zambie	86,098	84,151	49.4
Zimbabwe	233,652	177,605	43.2
Total	4,199,058	3,678,107	46.7

Source: UN DESA, International Migrant Stock by Origin and Destination 2019 Update

Étant donné que près de la moitié des travailleurs migrants dans la région de la SADC sont des femmes, les politiques en matière de migration de main-d'œuvre devraient tenir compte de la dimension genre et être fondées sur des données probantes. À ce titre, les politiques de migration de main-d'œuvre devraient assurer la cohérence avec les politiques d'emploi, de protection sociale et de compétences, et devraient être intégrées dans les politiques de développement avec une implication significative des institutions du marché du travail dans leur mise en œuvre.

Pour de nombreuses femmes, comme pour les hommes, la migration peut représenter une expérience positive et avoir d'importants effets d'émancipation et d'autonomisation. Mais les femmes migrantes sont souvent confrontées à des désavantages et à une vulnérabilité liées au sexe dans le cadre du processus de migration et de leur emploi. Les travailleuses, en particulier les jeunes migrantes, se retrouvent souvent dans des situations de double, voire de triple discrimination, de désavantage, de marginalisation et de vulnérabilité (y compris la violence et le harcèlement ainsi que le travail forcé). Les multiples couches de discrimination et de vulnérabilité peuvent prendre la forme de ce qui suit:

- Être une femme par rapport à un homme :** À chaque étape de leur parcours migratoire, les travailleuses migrantes sont généralement plus exposées aux violations des droits de l'homme par rapport à leurs homologues masculins, car elles n'ont pas accès aux ressources et à la prise de décision et n'en ont pas le contrôle. Par exemple, les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'avoir accès à des informations réalistes et précises sur le processus de recrutement et de migration, ainsi que sur les coûts et avantages économiques et sociaux du travail à l'étranger, et courent donc un risque beaucoup plus grand d'être dupées par des agents de recrutement et des trafiquants sans scrupules. La division stéréotypée des rôles professionnels que jouent les hommes et les femmes concentre les migrants féminins et masculins dans des secteurs et des professions différents, ce qui entraîne des risques et des vulnérabilités spécifiques et différents. Les femmes sont généralement concentrées dans des emplois féminisés faiblement rémunérés dans le cadre desquels le droit du travail et les dispositions en matière de protection sociale ne s'appliquent pas ou ne s'appliquent que partiellement. Le travail domestique et de soins s'effectuent dans la sphère privée du foyer où les abus et les mauvaises pratiques de travail sont moins visibles et où le soutien des pairs est largement inexistant. Les hommes sont souvent concentrés dans des professions très dangereuses telles que la construction ou la pêche, où leurs vulnérabilités sont souvent méconnues et non prises en compte.
- Être des étrangers vis-à-vis des nationaux :** L'une des principales sources de vulnérabilité des travailleuses migrantes réside dans le fait que leur emploi est souvent dépourvu de mécanisme de protection du travail et de protection sociale. En outre, les femmes- en raison de la discrimination fondée sur le sexe en matière d'accès à l'information, à l'éducation et aux réseaux de soutien, elles sont moins susceptibles que les femmes et les hommes nationaux de connaître les lois et règlements du pays de destination et ne disposent pas de moyens efficaces pour demander réparation en cas de violation de leurs droits. Les femmes migrantes sont souvent confrontées aux mêmes problèmes que leurs homologues masculins, notamment à des conditions de vie et de travail difficiles, à des risques sanitaires élevés, à un accès limité aux services sociaux et à diverses formes d'abus. Toutefois, le fait qu'elles soient relativement désavantagées, tant dans leur pays d'origine que dans leur pays de destination, accroît leur vulnérabilité aux abus. Avec la montée de la xénophobie et de la discrimination à l'encontre des travailleurs migrants, surtout en période d'instabilité et de mauvaise conjoncture économique, les femmes migrantes tendent à être plus vulnérables que les femmes et les hommes travailleurs nationaux, dans l'ensemble.;
- Le fait d'être dépendant par rapport aux migrants autonomes :** La forte dépendance à l'égard d'un employeur spécifique est une source de vulnérabilité pour les migrants, en particulier pour les femmes, car leur statut de personne dépendante peut être utilisé par l'employeur ou par des collègues, non seulement

à des fins de mauvais traitements généraux, mais aussi à des fins du harcèlement sexuel. Les travailleurs migrants ne sont parfois pas autorisés à changer d'employeur ou doivent faire parrainer leur visa par un ressortissant national. La règle de « l'employeur unique » et le système de parrainage des visas tendent à placer les migrants presque entièrement sous le contrôle de l'employeur ou du parrain, ce qui peut s'avérer particulièrement difficile pour les femmes en raison de leur position de pouvoir relativement plus faible.

La situation particulière des travailleurs domestiques exacerbe cette situation de dépendance car ces derniers partagent leur lieu de travail et leur espace de vie avec leur employeur, les ménages échappent généralement au mandat de l'inspection du travail et les limites entre les relations personnelles et les relations d'emploi semblent être très floues. Certains employeurs favorisent la dépendance d'un travailleur en l'isolant, en lui confisquant son passeport, son permis de travail ou son titre de séjour, en limitant ses contacts avec le monde extérieur ou en lui faisant craindre que toute

plainte entraînera la perte de l'emploi et/ou l'expulsion. Enfin, les femmes peuvent être confrontées à des obstacles spécifiques lorsque leur statut migratoire est lié au consentement d'un membre masculin de la famille qui "signe" leur migration (et limite donc leur pouvoir de décision) ou lorsqu'elles migrent en tant que membres de la famille accompagnants et dépendent de leur conjoint/père pour le renouvellement de leur permis de séjour/travail;

- **Être sans papiers ou en situation irrégulière :** Les migrants peuvent entrer dans un pays de manière irrégulière ou tomber dans l'irrégularité parce qu'ils ne remplissent pas les conditions requises à destination, par exemple s'ils perdent leur emploi régulier. Dans certains cas, les politiques restrictives introduites par les pays d'origine en ce qui concerne leur mobilité (comme par exemple les limites d'âge, le consentement des conjoints ou même les tests de grossesse avant le départ) laissent aux femmes voie limitée de migration légale, voire aucune, et peuvent pousser nombre d'entre elles à emprunter des voies irrégulières présentant un risque plus élevé d'abus. Dans certains cas, la législation nationale du pays de destination criminalise les migrants qui quittent leur emploi, les obligeant ainsi à rester dans des lieux de travail où ils sont exploités. Les femmes ont plus de chances que les hommes d'être des migrantes sans papiers ou en situation irrégulière. Les personnes en situation irrégulière dans le pays de destination n'ont aucun recours en cas de violation de leurs droits. Ils sont également trop effrayés pour se plaindre ou même pour s'adresser aux autorités afin d'obtenir une quelconque assistance officielle.

Ce qu'il faut retenir en ce qui concerne les politiques de migration de main-d'œuvre tenant compte de la dimension de genre c'est que les travailleurs migrants et des migrantes devraient jouir de droits respectant les principes d'égalité des sexes et de non-discrimination. Ces droits ne signifient pas nécessairement l'égalité de traitement dans tous les cas. La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques de migration de main-d'œuvre peut inclure des dispositions spéciales spécifiques au genre (par exemple, un traitement préférentiel ou une discrimination positive pour compenser la discrimination à long terme, en particulier celle subie par les travailleuses migrantes non seulement vis-à-vis des travailleurs migrants masculins, mais aussi entre elles et les travailleurs et travailleuses nationaux).

Les politiques de migration de main-d'œuvre tenant compte de la dimension genre devraient inclure des mesures spécifiques visant à lutter contre l'exploitation, les abus et la discrimination à l'égard des travailleurs migrants et migrantes sur le marché du travail et sur le lieu de travail. Elles devraient tenir compte des différences entre les rôles socioculturels, les besoins, les possibilités, les contraintes et les vulnérabilités des femmes et des hommes et garantir que les droits de l'homme, y compris les droits du travail, sont exercés sur un pied d'égalité par les travailleurs migrants des deux sexes et que la législation, les politiques et les programmes en matière de migration favorisent l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, en vue d'éliminer toute discrimination fondée sur le sexe.

LE FORUM PARLEMENTAIRE DE LA SADC VEUT QUE LES OBSTACLES CONTRE LES FEMMES DANS L'AGRICULTURE TOMBERENT

La présidente du Caucus parlementaire régional des femmes (RWPC) du Forum parlementaire de la SADC a appelé à une intensification urgente des efforts et à une action transformatrice dans la région de la SADC pour éliminer les obstacles qui contrecarrent l'autonomisation des femmes et entravent la réalisation de la parité des sexes.



Lire l'histoire : <https://www.herald.co.zw/sadc-pf-wants-barriers-against-women-in-agriculture-to-fall/>

B. L'IMPORTANCE DU JOURNALISME ET DE LA COMMUNICATION

Les débats publics sur la migration de main-d'œuvre ne tiennent pas toujours compte de ces disparités liées au genre. Les récits sur les « migrants » ont tendance à être neutres ou à ne pas tenir compte du genre et les défis spécifiques auxquels les femmes ou les hommes peuvent être confrontés dans leurs expériences de migration de main-d'œuvre sont rarement détaillés. Pour aider les journalistes et les communicateurs à introduire une approche sensible au genre dans leur travail, l'OIT a élaboré des orientations spécifiques en la matière.²⁶

UNIT 1.5 – BILATERAL LABOUR MIGRATION AGREEMENTS

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

Les accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre²⁷ peuvent constituer des outils de gouvernance migratoire utiles pour faciliter une migration de main-d'œuvre sûre, régulière et ordonnée entre les pays, lorsqu'ils répondent à la fois aux besoins du marché du travail et à la protection des travailleurs migrants, et ils peuvent être plus bénéfiques s'ils sont fondés sur le dialogue social. Les avantages de ces accords sont qu'ils peuvent être adaptés aux particularités de groupes spécifiques de migrants et que l'État d'origine et l'État d'accueil peuvent se partager la charge de garantir des conditions de vie et de travail adéquates, ainsi que de contrôler et de gérer plus activement les processus prémigratoires et postmigratoires.

FOCUS SUR UN BLA

Le Zimbabwe et le Botswana sont en train de négocier un accord bilatéral visant à supprimer l'obligation de visa pour leurs citoyens respectifs, selon la BBC. Ces deux pays rejoignent la liste croissante des pays africains qui ont récemment mis en œuvre des accords bilatéraux autorisant la circulation sans visa entre eux.



Lire l'article : Le Zimbabwe et le Botswana introduisent un accord de voyage sans visa | Business Insider Afrique

B. PROTOCOLES D'ACCORD

Les protocoles d'accord sont moins formels que les accords bilatéraux et la plupart des pays de destination les préfèrent, probablement parce qu'en tant qu'accords non contraignants, ils sont plus faciles à négocier et à mettre en œuvre - et à modifier en fonction de l'évolution des conditions économiques et du marché du travail. Les pays peuvent signer de tels accords pour des raisons politiques, pour refléter des relations amicales ou pour renforcer la coopération dans la gestion de la migration irrégulière.

²⁶Rapports et communications sur les migrations de main-d'œuvre tenant compte de la dimension de genre https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/publications/WCMS_858566/lang-en/index.htm

²⁷L'OIT a cartographié, catégorisé et analysé plus de 150 BLA qui peuvent être consultés dans un référentiel en ligne à l'adresse: <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/measuring-impact/agreements/lang-en/index.htm>

C. ACCORDS SUR LA MIGRATION CIRCULAIRE

La migration circulaire fait référence aux mouvements temporaires, à caractère répétitif, formels ou informels, de personnes à travers les frontières. Les programmes de migration circulaire gérés ou réglementés sont apparus comme un outil de politique migratoire permettant d'atténuer les effets de la fuite des cerveaux et de promouvoir le développement dans les pays d'origine grâce à un flux régulier de transferts de fonds, au retour de travailleurs qualifiés et au soutien au développement des entreprises.

D. ACCORDS RÉGIONAUX

Outre les divers accords bilatéraux, il existe également un certain nombre d'accords multilatéraux/régionaux ou sous-régionaux portant sur divers aspects de la migration de main-d'œuvre. Les accords régionaux sur la migration de main-d'œuvre impliquent généralement une série de réunions pour garantir non seulement une bonne négociation, mais aussi une mise en œuvre efficace de l'accord, car c'est l'étape du processus qui exige le plus d'attention.

UNITÉ 1.6 - TRANSFÉRABILITÉ DES PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE POUR LES TRAVAILLEURS MIGRANTS

A. LES BESOINS DE PROTECTION SOCIALE

La **protection sociale** est définie par l'OIT comme l'ensemble des mesures publiques qu'une société met à la disposition de ses membres pour les protéger contre la détresse économique et sociale qui résulterait de l'absence ou de la réduction substantielle du revenu du travail à la suite de diverses éventualités (maladie, maternité, accident du travail, chômage, invalidité, vieillesse et décès du soutien de famille) ; la fourniture de soins de santé ; et la fourniture de prestations pour les familles ayant des enfants.

Par définition, la protection sociale est plus large et plus inclusive que la sécurité sociale puisqu'elle intègre des mesures non statutaires ou privées visant à fournir une sécurité sociale, tout en englobant les mesures traditionnelles de sécurité sociale telles que l'assistance sociale et l'assurance sociale.

Aux fins de la recommandation (n° 202) de 2012 sur les socles de protection sociale, les socles de protection sociale constituent des ensembles définis au niveau national de garanties de sécurité sociale de base qui assurent une protection visant à prévenir ou à atténuer la pauvreté, la vulnérabilité et l'exclusion sociale. Comme les systèmes de sécurité sociale restent moins développés dans les États membres de la SADC, avec une couverture étendue aux travailleurs du secteur formel, la situation des travailleurs migrants reste précaire en ce qui concerne l'accès à la protection sociale et en particulier à la transférabilité des prestations de sécurité sociale accumulées. C'est notamment le cas des travailleurs migrants en situation irrégulière qui ont pu cotiser aux systèmes de sécurité sociale des pays de destination. Pourtant, la pandémie de Covid-19 a renforcé l'importance de garantir une couverture sociale adéquate pour tous, y compris les travailleurs migrants. Ils font partie de la catégorie de travailleurs la plus touchée par la pandémie, tant sur le plan sanitaire que sur le plan économique, car ils travaillent souvent dans des secteurs à haut risque tels que les soins de santé, l'agriculture, la transformation agroalimentaire, les transports, etc.

Les normes de l'OIT qui abordent la question de la sécurité sociale des travailleurs migrants au niveau mondial comprennent la **convention n° 118 (1962) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale)** et la **convention n° 157 (1962) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale**. Les conventions n° 118 et n° 157 établissent un système fondé sur un certain nombre de principes de base : l'égalité de

traitement, la conservation des droits acquis et la conservation des droits en cours d'acquisition.

- a. **Égalité de traitement** : En vertu du principe de l'égalité de traitement, les travailleurs non nationaux doivent bénéficier dans le pays d'accueil des mêmes conditions que les nationaux en termes de couverture et de droit aux prestations de sécurité sociale.
- b. **Conservation des droits acquis et fourniture de prestations à l'étranger** : La conservation des droits acquis permet aux travailleurs migrants de bénéficier des prestations qui leur sont dues par un État, même lorsqu'ils cessent de résider sur son territoire. Essentiel pour la protection sociale des travailleurs migrants, ce principe vise à leur assurer une réelle égalité de traitement et pas seulement une égalité juridique. En ce qui concerne les prestations à long terme (notamment les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivant, ainsi que les rentes versées à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle), il existe une obligation directe de maintien des droits acquis, en ce sens qu'elle ne dépend pas de la conclusion d'un accord entre les États concernés. En ce qui concerne les avantages à court terme, l'obligation de maintenir les droits acquis est indirecte. Les États doivent s'efforcer de participer à des programmes de maintien de ces droits.
- c. **Conservation des droits en cours d'acquisition** : La conservation des droits en cours d'acquisition permet de cumuler les périodes de couverture des travailleurs migrants en vertu des législations de sécurité sociale des différents pays dans lesquels ils ont vécu.
- d. **Législation applicable** Les États concernés doivent déterminer d'un commun accord la législation applicable, conformément à certains principes énoncés dans la Convention elle-même. La législation applicable est normalement celle de l'État dans lequel les personnes concernées exercent leur activité professionnelle ou, pour les personnes inactives, dans lequel elles résident.
- e. **Assistance administrative et assistance aux personnes** : La convention n° 118 prévoit que les États parties s'accordent mutuellement et gratuitement une assistance administrative en vue de faciliter l'application de la convention et la mise en œuvre de leurs législations respectives en matière de sécurité sociale. Les matières couvertes par les conventions n° 118 et n° 157 sont très complexes. En vue de faciliter la conclusion d'accords entre les États intéressés et leur coordination sur le plan international, la recommandation n° 167 sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale (1983) contient en annexe des dispositions types pour la conclusion d'instruments bilatéraux et multilatéraux de sécurité sociale.

La sécurité sociale est un ensemble d'interventions et de prestations visant à réduire et à prévenir la pauvreté, la vulnérabilité et l'exclusion sociale tout au long du cycle de vie, grâce à neuf prestations principales, à savoir:

- | | |
|---|--|
| 1. Les prestations de retraite | 5. Les prestations d'assurance-maladie |
| 2. Les prestations de chômage | 6. Les prestations de maternité |
| 3. Les prestations de survivants | 7. Les prestations d'invalidité |
| 4. Les prestations d'accidents du travail et de maladies professionnelles | 8. Prestations de maladie |
| | 9. Les prestations familiales |

La **transférabilité** est définie comme la conservation du droit aux prestations de sécurité sociale acquises ou en cours d'acquisition dans deux ou plusieurs pays différents. La transférabilité permet au travailleur migrant de préserver, de conserver et de transférer ces prestations de sécurité sociale. Elle nécessite une coopération entre le pays d'origine et le pays de destination.

B. LES LIGNES DIRECTRICES DE LA SADC SUR LA TRANSFÉRABILITÉ DES PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

En mars 2020, les ministres de l'emploi et du travail et les partenaires sociaux de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) ont adopté les lignes directrices sur la transférabilité des prestations de sécurité sociale et ont invité les États membres à les prendre en considération dans le cadre de la coopération multilatérale et bilatérale. En même temps, cinq États membres (Afrique du Sud, Eswatini, Lesotho, Malawi et Zimbabwe) se sont portés volontaires pour piloter la mise en œuvre de ces lignes directrices.

Ces lignes directrices font partie intégrante du plan d'action de la SADC sur la migration de main-d'œuvre (LMAP) (2020-2025), également adoptée par les États membres en mars 2020.

Les lignes directrices visent à aider les États membres à créer un système favorable de politiques et de réglementations permettant aux travailleurs de la SADC d'accumuler et d'accéder aux prestations de sécurité sociale dans les différents pays de la région.

Elles reconnaissent l'importance de la capacité des travailleurs à pouvoir se déplacer d'un pays à l'autre sans pour cela perdre les avantages ou les droits qu'ils ont acquis. 072 602 5934 Ces garanties sont essentielles pour que la SADC parvienne à un développement autonome fondé sur l'autosuffisance collective et l'interdépendance des États membres.

ESWATINI S'ENGAGE À SUIVRE LES LIGNES DIRECTRICES DE LA SADC SUR LES PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

Eswatini fait partie de quatre autres pays (Lesotho, Malawi, Afrique du Sud et Zimbabwe) qui se sont engagés à mettre en œuvre les directives régionales récemment adoptées sur la portabilité des prestations de sécurité par le secteur de l'emploi et du travail dans la SADC.



Lire l'histoire : <http://new.observer.org.sz/details.php?id=14831>

C. DISPOSITIONS CLÉS

Les lignes directrices visent à aider les États membres à créer un système favorable de politiques et de réglementations permettant aux travailleurs de la SADC d'accumuler et d'accéder aux prestations de sécurité sociale dans les différents pays de la région. Les lignes directrices reconnaissent l'importance de la capacité des travailleurs à pouvoir se déplacer d'un pays à l'autre sans pour cela perdre les avantages ou les droits qu'ils ont acquis. 072 602 5934

Les lignes directrices comprennent des dispositions relatives à la non-discrimination et à la préservation/totalisation des droits acquis. Il convient également de noter les dispositions relatives à l'assistance administrative mutuelle, qui visent à assurer une

REMARQUES

coordination et une coopération efficaces entre les États membres de la SADC afin d'améliorer l'accès et la transférabilité des prestations de la sécurité sociale dans la région de la SADC. Il s'agit, par exemple, du paiement des prestations accumulées à l'étranger ou de l'exportation des prestations pour surmonter les restrictions territoriales sur les paiements transfrontaliers.

UNITÉ 1.7 - MOBILITÉ DES COMPÉTENCES ET RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DES TRAVAILLEURS MIGRANTS

La migration de main-d'œuvre est liée à la question des compétences à trois niveaux différents:

NIVEAU 1.

L'ANTICIPATION DES COMPÉTENCES : Remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences à tous les niveaux de qualification (faible, moyen et élevé)

- Élément 1.1. Améliorer l'identification des pénuries de main-d'œuvre ou des besoins du marché du travail (si possible, par secteur économique, industrie et profession) à tous les niveaux de qualification, en élaborant des listes de professions très demandées ou des listes de compétences critiques et par d'autres moyens.
- Élément 1.2. Améliorer le profil des compétences de la main-d'œuvre nationale et des travailleurs étrangers grâce aux systèmes d'information sur le marché du travail (SIMT), en particulier grâce aux statistiques sur la migration de main-d'œuvre (y compris les données ventilées par sexe).
- Élément 1.3. Établir un flux d'informations systématique entre le secteur privé et les établissements d'enseignement afin de remédier à l'inadéquation des compétences et de mieux répondre aux exigences et aux besoins de l'industrie.

NIVEAU 2.

MISE À NIVEAU : Développer, attirer et conserver les compétences très demandées

- Élément 2.1. Renforcer les systèmes d'enseignement secondaire et tertiaire, notamment par le biais de la formation professionnelle et de programmes technologiques.
- Élément 2.2. Mettre en œuvre des programmes d'échange d'étudiants, des bourses internationales et des échanges professionnels (par exemple, des programmes de stage, de mentorat, d'apprentissage) entre les pays.
- Élément 2.3. Favoriser la transférabilité des compétences entre les travailleurs migrants et les travailleurs nationaux ainsi que les entrepreneurs migrants.
- Élément 2.4. Migration d'enseignants et de professeurs étrangers pour les systèmes d'enseignement secondaire et tertiaire.

NIVEAU 3.

LA TRANSFÉRABILITÉ DES COMPÉTENCES ACQUISES : Assurer la reconnaissance des compétences et l'employabilité

- Élément 3.1. Améliorer la transférabilité des compétences (équivalence et comparabilité) en garantissant la reconnaissance des qualifications étrangères (diplômes, certificats) et des compétences acquises de manière non formelle (expérience professionnelle, par exemple) grâce à l'évaluation des titres, à des accords mutuels ou bilatéraux de reconnaissance des compétences, à des cadres de qualification

, à l'harmonisation des normes professionnelles du travail et aux systèmes de reconnaissance de l'apprentissage antérieur.

Élément 3.2. Promouvoir des efforts conjoints pour assurer que les processus de reconnaissance de l'apprentissage antérieur (RAA) sont associés à des initiatives de perfectionnement et de mise à niveau des compétences afin d'améliorer l'employabilité des travailleurs nationaux (avec un accent particulier sur les femmes et les jeunes) et des travailleurs migrants.

Dans le cas du présent manuel, un seul des domaines susmentionnés sera couvert.

A. LES TRAVAILLEURS MIGRANTS SONT CONFRONTÉS À DES PROBLÈMES DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES

Les travailleurs migrants sont surreprésentés dans les emplois et les tâches qui requièrent moins de compétences, qui sont moins bien rémunérés et qui offrent des perspectives de carrière limitées.

Les travailleurs migrants, en particulier les femmes, sont souvent victimes de la « déqualification » et du « gaspillage de cerveaux » au cours de leur expérience migratoire. Pour accéder à l'emploi, les travailleurs migrants doivent non seulement posséder les compétences requises, mais aussi être en mesure de les signaler et de les valider auprès d'employeurs potentiels. Ils doivent posséder des compétences pertinentes et vérifiables afin d'accéder aux opportunités d'emploi et de s'adapter à l'évolution des marchés du travail.

Cela signifie que les compétences doivent être transférables d'un emploi à l'autre et facilement reconnues par les employeurs, c'est-à-dire qu'elles peuvent être transférables.

La faible capacité des organismes et processus nationaux de reconnaissance dans les pays d'origine et de destination a été l'un des principaux obstacles à la transférabilité des compétences et à la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants, mais ce n'est pas le seul obstacles. La reconnaissance des compétences au niveau national et entre les pays peut être encouragée par des instruments disponibles au niveau international ou négociés aux niveaux bilatéral, régional ou multilatéral.

B. LE CADRE CONTINENTAL AFRICAIN DES QUALIFICATIONS

L'Union africaine travaille à l'élaboration d'un cadre continental africain des qualifications²⁸ (CCAQ). Le CCAQ est un instrument politique qui contribuera à renforcer la comparabilité et la transparence des qualifications, à faciliter la reconnaissance mutuelle des certificats, à améliorer la mobilité des apprenants et des travailleurs à travers le continent et à promouvoir la coopération et l'alignement entre les différents cadres de qualifications (nationaux, sous-régionaux) en Afrique et, à terme, avec d'autres cadres à l'échelle mondiale.

C. LE CADRE DE QUALIFICATIONS DE LA SADC

Le cadre de qualification de la SADC (SADCQF) est un cadre de qualification régional (RQF) qui facilite la circulation des apprenants et des travailleurs dans la région de la SADC et au niveau international. Il s'appuie sur des résultats d'apprentissage et des principes d'assurance qualité qui constituent une référence régionale pour les qualifications et les mécanismes d'assurance qualité dans huit États membres de la SADC, à savoir le Botswana, le Lesotho, Maurice, la Namibie, les Seychelles, l'Afrique du Sud, le Swaziland et la Zambie. L'alignement des cadres nationaux de qualification des États membres sur le cadre de qualification de la SADC (SADCQF) permet la reconnaissance mutuelle et la transférabilité des compétences et des qualifications dans toute la région.

28 Voir le Cadre continental africain des certifications (CCAQ) <https://acqf.africa>

UNE RÉVISION À COMMANDER SUR LE CADRE DES QUALIFICATIONS DE LA SADC

Les ministres responsables de l'éducation, de la formation, de la science, de la technologie et de l'innovation des États membres de la SADC se sont réunis à Lilongwe, au Malawi, le 17 juin 2022 pour évaluer diverses initiatives dans le secteur, notamment le cadre régional de qualifications de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADCQF).



Lisez l'histoire : <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20220615163658694>

UNITÉ 1.8 - STATISTIQUES SUR LA MIGRATION DE MAIN-D'ŒUVRE

A. DONNÉES SUR LA MIGRATION DE MAIN-D'ŒUVRE

La collecte, l'analyse et l'utilisation de données précises et ventilées sont à la base de politiques fondées sur les données probantes. La migration est un domaine politique très sensible qui nécessite des données complètes, actualisées et de haute qualité pour aider les décideurs politiques à prendre les bonnes décisions. L'accès à des données fiables sur les migrations de main-d'œuvre est nécessaire en ce qu'il permet de comprendre les flux migratoires et leurs implications pour les marchés du travail.

Des données précises et ventilées par sexe ainsi qu'une analyse approfondie des migrations internationales de main-d'œuvre et de leurs dimensions et lacunes en matière de genre sont plus importantes que jamais pour contribuer à l'élaboration de politiques efficaces, fondées sur des données probantes et sensibles au genre, qui répondent aux besoins spécifiques des travailleurs migrants et migrantes, et leur permettent d'accéder au travail décent, à l'égalité de rémunération, à l'égalité des chances et à un traitement équitable dans leur pays d'accueil.

Ces données et cette analyse peuvent éclairer les solutions politiques visant à combler ces lacunes, de sorte que l'énorme potentiel de la migration de main-d'œuvre, qui contribue au développement durable de la SADC et de ses États membres, soit pleinement exploité. Le site web de l'ILOSTAT comprend une section²⁹ consacrée à la migration de main-d'œuvre, qui donne accès à des ensembles de données, à des contenus édités, à des tutoriels et à des publications. Il s'agit du site web de référence pour toute personne souhaitant accéder aux dernières données fiables sur les travailleurs migrants.

²⁴ <https://ilostat ilo.org/topics/labour-migration/>

TRAVAILLER AVEC LES STATISTIQUES DE MIGRATION EST UN EXERCICE COMPLIQUÉ PAS SEULEMENT POUR LES ROOKIES.

Étant donné que les migrants représentent un pourcentage relativement faible de la population (3 à 5 % en moyenne à l'échelle mondiale), il peut être difficile de trouver suffisamment de migrants pour répondre aux enquêtes nationales auprès des ménages, qui elles-mêmes ne recherchent qu'environ 5 % de la population d'un pays à enquêter. En outre, dans de nombreux endroits, les migrants sont hébergés dans des logements collectifs ou institutionnels, qui ne sont généralement pas couverts par ces enquêtes. Les travailleurs informels ou les migrants irréguliers sont également souvent réticents à parler aux enquêteurs, de peur d'être découverts, licenciés ou expulsés, malgré l'assurance que toute information fournie dans le cadre de l'enquête est anonyme. Tous ces facteurs rendent difficile la production de statistiques migratoires fiables et valides.

Les pays utilisent également des définitions différentes pour identifier qui est un « migrant » dans les statistiques officielles. Une distinction peut être faite entre les statistiques de migration basées sur le « pays de naissance » et celles basées sur la « citoyenneté ». Selon la politique élaborée, il peut être plus pertinent d'examiner l'un ou l'autre. C'est pour cette raison que le BIT collecte et produit des statistiques en utilisant les deux définitions.

Enfin, dans de nombreux endroits, la migration est un sujet politiquement sensible. Être du côté impopulaire du débat sur la migration a fait ou détruit des carrières, des institutions, voire des gouvernements entiers. Comme toute autre statistique, l'interprétation des statistiques sur la migration peut servir toute une série d'objectifs ou d'idéologies. Même s'il existe souvent très peu de statistiques sur lesquelles fonder une conclusion fondée sur des données probantes, il est essentiel d'utiliser un large éventail d'informations, qui pointent toutes vers une interprétation raisonnable sous différents angles, pour étayer une conclusion fondée sur des preuves.³⁰

L'amélioration des données sur les migrations de main-d'œuvre dans les États membres de la SADC comprend la mise en œuvre des lignes directrices de la 20e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre, adoptées en octobre 2018. La plupart des pays de la SADC ont participé à leur adoption. Elles seront mises en œuvre par le biais de la SHaSA 2, la stratégie d'harmonisation des statistiques en Afrique : 2017-2026, adoptée par la plupart des États africains.

UNITÉ 1.9 - UNE APPROCHE DE LA MIGRATION DE MAIN-D'ŒUVRE FONDÉE SUR LES DROITS

En principe, toutes les normes internationales du travail, sauf indication contraire, sont applicables aux travailleurs migrants. Plus précisément, la protection des travailleurs migrants et de leur famille est fermement ancrée dans la Convention de l'OIT sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, (No. 143); et, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et les membres de leurs familles (ICRMW) adoptée en 1990 par l'Assemblée générale des Nations unies.

30 Pour plus d'informations, voir: <https://ilostat.ilo.org/avoid-these-5-rookie-mistakes-when-using-ilo-databases/>

L'absence de protection du travail pour les travailleurs migrants compromet la protection générale de tous les travailleurs. Afin d'assurer une protection efficace pour les travailleurs migrants en améliorant la législation sur les migrations de main-d'œuvre au niveau des pays, des CER et du continent.

En adoptant une approche de la migration de main-d'œuvre fondée sur les droits³¹, les journalistes et les communicateurs devraient tenir compte de la vulnérabilité accrue des travailleurs migrants, hommes et femmes, aux violations des droits de l'homme et des droits du travail. Les cas d'abus et d'exploitation du travail peuvent survenir tout au long du cycle migratoire, avant le départ, dans le pays de destination ou lors du retour dans le pays d'origine.

La migration de main-d'œuvre soulève plusieurs questions : la protection des droits de l'homme et des droits du travail³² des travailleurs migrants, la prévention de la concurrence déloyale (principalement en termes de salaires et d'autres conditions de travail) avec les travailleurs nationaux. C'est la raison pour laquelle les principes d'égalité de traitement³³ et d'égalité des chances³⁴ entre les travailleurs migrants et les travailleurs nationaux inclus dans les conventions de l'OIT sont si importants.

La convention fondamentale n° 100 de l'OIT garantit *l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins pour un travail de valeur égale*. Ce dernier point est très important, notamment en ce qui concerne les travailleurs migrants peu qualifiés, afin de

1 Une approche fondée sur les droits est un **cadre conceptuel qui repose sur les normes internationales en matière de droits de l'homme et qui vise à promouvoir et à protéger les droits de l'homme. Il s'agit de développer la capacité des personnes responsables de respecter leurs obligations et aux détenteurs de droits de faire valoir leurs droits. Cela signifie également que toutes les formes de discrimination doivent être interdites, prévenues et éliminées, et que la priorité doit être accordée aux personnes les plus marginalisées ou les plus vulnérables.** L'approche fondée sur les droits peut être appliquée au développement, ainsi qu'à d'autres domaines.

2 **Reconnaissance des droits fondamentaux au travail de tous les travailleurs migrants** : La convention n° 143 reconnaît la nécessité d'assurer le plein respect des droits de l'homme de tous les travailleurs migrants, y compris ceux en situation irrégulière (article 1). Il s'agit notamment des droits fondamentaux au travail contenus dans les huit conventions fondamentales de l'OIT : le droit à la liberté d'association et à la négociation collective (conventions n° 87 et 98), l'interdiction et l'abolition du travail forcé (conventions n° 29 et 105 ainsi que le protocole de 2014 relatif à la convention n° 29 sur le travail forcé), l'élimination du travail des enfants (conventions n° 138 et 182), ainsi que le droit à l'égalité de rémunération et l'interdiction de toute forme de discrimination en matière d'emploi et de profession (conventions n° 100 et 111).

3 **L'égalité de traitement entre les travailleurs migrants en situation régulière et les travailleurs nationaux** : La Convention n° 97 (article 6) garantit l'égalité de traitement, sans discrimination fondée sur la nationalité, la race, la religion ou le sexe, aux migrants qui se trouvent légalement sur le territoire des pays de destination en ce qui concerne les points suivants :

- les conditions de travail (rémunération, heures de travail, heures supplémentaires, congés payés, restrictions concernant le travail à domicile, âge minimum d'admission à l'emploi, apprentissage et formation, travail des femmes et travail des jeunes) ;
- l'affiliation à des syndicats et la jouissance des avantages de la négociation collective ;
- l'hébergement ;
- la sécurité sociale
- les impôts, taxes ou cotisations sur l'emploi dus au titre de la personne employée ;
- l'accès à la justice

L'égalité de traitement entre les travailleurs migrants en situation irrégulière en ce qui concerne les droits découlant d'un emploi antérieur : La convention n° 143 (article 9) établit également que l'égalité de traitement doit être garantie aux travailleurs migrants en situation irrégulière en ce qui concerne les droits découlant d'un emploi antérieur :

- la rémunération due ;
- les prestations de sécurité sociale et autres prestations accumulées en tant que droits ;
- l'accès à la justice pour défendre leurs droits devant une instance compétente ;

les coûts de l'expulsion, qui ne devraient pas être supportés par les travailleurs migrants et leurs familles

4 **L'égalité de traitement et de chances entre les travailleurs migrants en situation régulière et les**

travailleurs nationaux : La convention n° 143 (art. 10) invite également les États membres à mener une politique nationale visant à promouvoir et à garantir, par des méthodes adaptées aux conditions et pratiques nationales, aux personnes qui, en tant que travailleurs migrants ou membres de leur famille, se trouvent légalement sur leur territoire, l'égalité de chances et de traitement, en ce qui concerne:

- l'emploi et la profession ;
- la sécurité sociale
- les droits syndicaux et culturels ; et,
- les libertés individuelles et collectives.

garantir le respect du principe selon lequel « à travail égal, salaire égal », de protéger les travailleurs migrants eux-mêmes et de veiller à ce que les travailleurs migrants ne supplantent pas les travailleurs nationaux dans certains secteurs économiques et certaines professions.

En effet, si la discrimination³⁵ à l'encontre des travailleurs migrants en termes de conditions de travail n'est pas détectée à temps et traitée en profondeur, elle peut créer un sentiment d'injustice parmi les travailleurs nationaux en raison d'un éventuel « nivellement par le bas » ou d'un effet de « dumping social ». En général, l'écart de rémunération des migrants reste très important dans la plupart des régions du monde³⁶, tout en ayant un impact négatif sur l'intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail et sur la protection de l'emploi.

LA XÉNOPHOBIE EST EN HAUSSE EN AFRIQUE DU SUD : DES ÉRUDITS SE PRONONCENT SUR LA QUESTION DES MIGRANTS

Des spécialistes de la migration signent un article d'opinion pour éclairer les discussions sur l'effet réel de la migration sur le marché du travail sud-africain.



Lire l'avis : <https://theconversation.com/xenophobia-is-on-the-rise-in-south-africa-scholars-weigh-in-on-the-migrant-question-181288>

Les conventions de l'OIT et des Nations unies sur les migrations de main-d'œuvre, ainsi que les protocoles régionaux ratifiés dans la région de la SADC sont les suivants:

- OIT : Convention 97 (révisée) de 1949 sur la migration pour l'emploi
 ☒ Six pays de la SADC (**Comores, Madagascar, Malawi, Maurice, Tanzanie** (Zanzibar) et **Zambie**) ont ratifié cette convention.
- OIT : Convention n° 143 (1975) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires)
 ☒ **Les Comores** et **Madagascar** sont les deux seuls pays de la SADC à avoir ratifié cette convention.
- OIT : Convention sur le service de l'emploi (n° 88)
 ☒ 18 États africains l'ont ratifiée : Algérie, **Angola**, République centrafricaine, **RDC**, Djibouti, Égypte, Éthiopie, Ghana, Guinée-Bissau, Kenya, Libye, **Madagascar**, Mali, **Maurice, Mozambique**, Nigeria, Sierra Leone, **Tanzanie** (Tanganyika).
- OIT : Convention n° 181 (1997) sur les agences d'emploi privées
 ☒ Madagascar et **la Zambie** ont ratifié cette convention dans la région de la SADC.
- OIT : Convention n° 189 (2011) sur les travailleuses et travailleurs domestiques
 Quatre pays de la région SADC (**Maurice, Madagascar, Namibie** et **Afrique du Sud**) ont ratifié cette convention.

5 Migrants face "significant discrimination" in job markets (ilo.org)

6 ILO: Full report: The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals (ilo.org)

- OIT : Convention n° 190 (2019) sur la violence et le harcèlement
- Quatre pays de la région SADC (**Maurice, Namibie, Lesotho et Afrique du Sud**) ont ratifié cette convention.
- UN: 1990 International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families (ICRMW)
- 25 African States have ratified the 1990 UN Convention: Algérie, Bénin, Burkina Faso, Congo, Égypte, Gambie, Ghana, Guinée Bissau, **Lesotho**, Libye, **Madagascar**, Mali, Maroc, Mauritanie, **Mozambique**, Niger, Nigeria, Rwanda, Sao Tomé, Sénégal, **Seychelles**, Sierra Leone, Tchad, Togo, et Ouganda.

Cadres politiques concernés:

- SADC : Protocole sur la facilitation des personnes
Six pays (**Afrique du Sud, Botswana, Eswatini, Lesotho, Mozambique, et Zambie**) l'ont ratifiée.
- COMESA: Protocol on Free Movement of Persons, Labour, Services, the Right of Establishment and Residence
- Quatre pays l'ont signé (**le Burundi, le Kenya, le Rwanda et le Zimbabwe**), mais un seul pays, **le Burundi**, l'a ratifié.

Tableau 3 : Ratification des conventions de l'OIT sur les travailleurs migrants (C. 97 et C. 143) ainsi que de la convention sur les agences d'emploi privées (C. 181), de la convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques (C. 189), du protocole de 2014 à la convention sur le travail forcé (P 29) et de la convention sur la violence et le harcèlement (C. 190) en Afrique australe.

	Convention sur les migrations pour l'emploi (révisée) 1949 (n° 97)	Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, (n° 143)	Convention sur les agences d'emploi privées, 1997 (n° 181)	Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, (n° 189)	Protocole de 2014 à la convention sur le travail forcé, 1930, (P 29)	Convention sur la violence et le harcèlement, 2019, (n° 190)
Angola						
Botswana						
Comores	2021	2021			2021	
RDC						
Eswatini						
Lesotho					2019	
Madagascar	2001	2019	2019	2019	2019	
Malawi	1965				2019	
Maurice	1969			2012		2021
Mozambique					2018	
Namibie				2020	2017	2020
Seychelles						

	Convention sur les migrations pour l'emploi (révisée) 1949 (n° 97)	Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaire s), 1975, (n° 143)	Convention sur les agences d'emploi privées, 1997 (n° 181)	Conventio n sur les travailleu s et travailleu rs domestiqu es, 2011, (n° 189)	Protocol e de 2014 à la conventi on sur le travail forcé, 1930, (P 29)	Convention sur la violence et le harcèlement , 2019, (n° 190)
Afrique du Sud				2013		2021
Tanzanie – Zanzibar	1964					
Zambie	1964		2013			
Zimbabwe					2019	
TOTAL	6 ratifications	2 ratifications	2 ratifications	4 ratifications	7 ratifications	3 ratifications

MODULE 2.

REPÉRER L'HISTOIRE



UNITÉ 2.1 - SE PRÉPARER

Il est difficile d'être fidèle à l'histoire. Cela nécessite une bonne préparation, une bonne compréhension du sujet, un travail acharné et un engagement à long terme. Selon la photojournaliste et documentariste Mimi Chakarova, la plus grande préparation est mentale. Au-delà de la préparation mentale, elle suggère également qu'un rapport de qualité est le fruit d'une recherche approfondie. Pour ce faire, vous devez garder à l'esprit les choses à faire et à ne pas faire suivantes:

Tableau 4 : Ce qu'il faut faire et ce qu'il ne faut pas faire



FAI

Lisez ce qui fait actuellement l'objet de reportage dans les médias et recherchez les sujets qui sont peu couverts : déficits de travail décent ou même abus dans certains secteurs, lacunes dans la législation, protection des victimes et discrimination dans les services fournis aux victimes.



NE PAS FAIRE

Recherchez des histoires sensationnelles ou essayez de vous intégrer dans un récit existant en déformant la réalité.

**FAI**

Contacter l'expertise pertinente : organisations de la société civile, universités, professionnels travaillant sur la migration de main-d'œuvre.

**NE PAS FAIRE**

Ne pas oublier que l'on a affaire à des personnes vulnérables. La précipitation, même si vous travaillez dans des délais serrés, peut avoir des conséquences.

**FAI**

Évaluer la faisabilité des histoires possibles (heure, format, risques juridiques et personnels, ressources) et les conséquences potentielles pour vous et vos sources d'information.

**NE PAS FAIRE**

Oubliez que votre responsabilité est d'informer votre public et non de plaider

UNITÉ 2.2 - REPÉRER UNE HISTOIRE

Cette section contient des exemples de reportages sur des situations de migration de main-d'œuvre, mais l'objectif de ce module n'est pas de révéler une histoire d'abus. Les histoires positives peuvent être percutantes et fournir des informations qui peuvent à la fois prévenir les situations d'abus et améliorer la perception du public sur les avantages de la migration de main-d'œuvre qui, si elle a lieu dans des conditions de recrutement équitables et de travail décent, peut contribuer au développement, au bien-être des pays d'origine et de destination et à celui des migrants eux-mêmes.

Les journalistes peuvent également raconter des histoires de changements positifs dans les politiques, les lois, les pratiques commerciales, et comment ces changements peuvent affecter la vie de milliers de personnes.

Cette section est organisée par thème et fournit une brève introduction, des exemples de reportages et, le cas échéant, une liste de questions qui peuvent constituer le point de départ d'un article.

A. HISTOIRES HUMAINES

Les histoires les plus convaincantes sont celles où les gens racontent leur propre histoire. Il n'est pas nécessaire de faire du sensationnel dans ces récits : vous pouvez laisser les faits et les témoignages personnels parler d'eux-mêmes, en ajoutant toute information factuelle manquante. Les groupes de soutien peuvent vous mettre en contact avec une personne qui s'est échappée, par exemple. Vous devez protéger leur identité s'ils le demandent. Les histoires d'intérêt humain sont souvent largement partagées et peuvent sensibiliser aux problèmes et créer une pression sociale en faveur du changement.

Dans le cas des pays de destination des travailleurs migrants, certaines questions clés que vous souhaitez peut-être examiner figurent dans un document complet,³⁷ les notes d'orientation sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre dans la région de la SADC. En revanche, un document similaire fournit des orientations du point de vue du pays d'origine.³⁸

B. LE TRAVAIL ET LE LIEU DE TRAVAIL

Le travail décent résume les aspirations des personnes dans leur vie professionnelle. Les quatre piliers de l'Agenda pour le travail décent sont : la création d'emplois, la protection sociale, les droits au travail et le dialogue social. Les conditions de recrutement des travailleurs migrants peuvent affecter la réalisation de chacun de ces piliers et le recrutement équitable devrait s'appliquer à tous les travailleurs. Cependant, des abus peuvent se produire dans de nombreux secteurs et conduire à la traite des êtres humains ou à des abus. Elle peut se produire à l'abri des regards, par exemple dans le cadre du travail domestique des migrants, ou dans des zones reculées, telles que dans les domaines de l'agriculture, de l'exploitation minière et de la pêche, ainsi que dans des secteurs plus proches de notre vie quotidienne, tels que la restauration et l'hôtellerie.

Les questions clés que vous pouvez vous poser sont les suivantes:

- Quels sont les principaux secteurs d'activité et d'emploi dans votre région ?
- Quelles sont les étapes que les travailleurs doivent franchir pour obtenir un emploi ? Doivent-ils payer des frais de recrutement ? Comment les paiements anticipés peuvent-ils contraindre les travailleurs à la « servitude pour dettes » ?
- Les employeurs et les travailleurs connaissent-ils leurs droits au travail ?
- Quelles sont les conditions de travail ?
- Quelles sont les informations fournies sur la sécurité et la santé au travail ?

EXEMPLE D'HISTOIRES SUR LE TRAVAIL

Une hausse historique du salaire minimum apporte un soulagement aux travailleurs domestiques en Afrique du Sud, mais des défis demeurent.

L'Afrique du Sud a augmenté le salaire minimum en mars 2022, décidant d'aligner le salaire minimum des travailleurs domestiques au même niveau que celui des autres travailleurs.



Lire l'histoire : <https://www.equaltimes.org/landmark-minimum-wage-hike-brings>

C. AFFAIRES ET ÉCONOMIE

En particulier, lorsque la migration est bien gérée, les travailleurs migrants peuvent apporter une contribution économique aux pays de destination et aux pays d'origine. Comme le montrent les recherches, les migrants peuvent contribuer à l'augmentation du PIB du pays, accroître le revenu par habitant et avoir un impact positif net sur le solde budgétaire³⁹.

EXEMPLE D'HISTOIRES SUR LE TRAVAIL

7 Voir https://resource.sammproject.org/wp-content/uploads/download-manager-files/CoD-Policy-Brief-_002.pdf

8 Voir https://resource.sammproject.org/wp-content/uploads/download-manager-files/CoO_Policy_Brief.pdf

9 39 Voir par exemple, [How Immigrants Contribute to South Africa's Economy, ILO-OECD, 2018](#)

D'autre part, les travailleurs migrants, en particulier les travailleurs migrants faiblement rémunérés, peuvent être victimes d'abus liés aux salaires, tels que le non-paiement des salaires⁴⁰.

Les reportages peuvent dévoiler les aspects économiques de ces questions et encourager les employeurs et les entreprises à s'attaquer au risque d'exploitation de la main-d'œuvre et à promouvoir un recrutement équitable et des conditions de travail décentes dans leurs propres activités ainsi que dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Les questions clés que vous pouvez vous poser sont les suivantes:

- Quelles sont les motivations économiques qui sous-tendent les pratiques de recrutement déloyales, les conditions de travail abusives et le vol de salaire ?
- Comment les inverser ou les surmonter ?
- Que font les entreprises pour promouvoir des conditions de travail décentes dans leurs activités ?
- Comment les employeurs publics et privés garantissent-ils la vérification préalable dans leurs chaînes d'approvisionnement ?
- Comment les promesses des entreprises sont-elles intégrées dans les pratiques commerciales réelles ?
- Quelles sont les contributions économiques positives des travailleurs migrants dans votre pays ?
- Comment les envois de fonds des travailleurs migrants contribuent-ils au développement de leur pays d'origine ?
- La pression des consommateurs s'est-elle traduite par des améliorations pour les travailleurs ?

EXAMPLE OF STORIES ABOUT MONEY

Les envois de fonds de la diaspora atteignent 1,17 milliard de dollars.

Au cours des neuf premiers mois de 2023, les envois de fonds envoyés par la diaspora vers le Zimbabwe ont augmenté de 8 % par rapport à la même période de 2022, comme en témoignent les données de la banque centrale. Les envois de fonds constituent la deuxième source de devises étrangères, après les exportations.



Lire l'histoire : <https://www.newsday.co.zw/thestandard/business/article/200019081/diaspora-remittances-hit-us117b-mark>

D. MIGRATION

L'OIT estime à 169 millions le nombre de travailleurs migrants dans le monde aujourd'hui⁴¹. Les récits sur la migration peuvent mettre en lumière les choix difficiles auxquels sont confrontés les individus et leurs familles dans leur quête de meilleures opportunités. Les récits sur la migration peuvent également permettre de déceler la contribution positive des travailleurs migrants aux économies des pays, en aidant à surmonter servir à dissiper les idées négatives préconçues et la xénophobie.

¹⁰ ILO issues wage protection guidance for migrant workers

¹¹ ILO, 2021. ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology (https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_808935/lang--en/index.htm)

Les questions clés que vous pouvez vous poser sont les suivantes:

- Pourquoi les gens cherchent-ils des opportunités de travail en dehors de leur pays d'origine ?
- Quelles sont les possibilités légales d'émigrer ?
- Comment les gens voyagent-ils ?
- Qui facilite la migration ?
- Que se passe-t-il lorsque les voies de migration légales ou établies sont soudainement fermées ?
- Comment les travailleurs migrants sont-ils accueillis dans les pays de destination ? Sont-ils traités équitablement ?

EXEMPLE D'HISTOIRES SUR LA MOBILITÉ

Il y a toujours un risque » : le démineur zimbabwéen au Soudan du Sud.

Job Tawengwa vit sur la route depuis environ 25 ans dans le cadre de son travail de désamorçage de munitions non explosées.



Lire l'histoire : <https://www.aljazeera.com/features/2023/7/14/there-is-always-risk-the-zimbabwean-de-miner-in-south-sudan>

E. DISCRIMINATION

La discrimination peut être fondée sur le sexe, la race, l'appartenance ethnique, l'identité autochtone et le handicap. Tous ces types de discrimination peuvent avoir une influence sur le recrutement et les conditions de travail. Dans certains cas, les travailleurs peuvent être discriminés en raison de leur appartenance à un certain groupe ethnique ou à une certaine caste, ou même en raison de leurs opinions politiques. Dans d'autres cas, les travailleuses migrantes peuvent être confrontées à des pratiques discriminatoires en matière d'emploi dans le pays de destination. Il est important de tenir compte de la discrimination lorsque l'on examine les questions de migration de main-d'œuvre. Les récits de cas de discrimination sur le lieu de travail et de promotion de l'égalité de traitement sur le lieu de travail peuvent permettre de sensibiliser l'opinion et de changer les mentalités.

Les questions clés que vous pouvez vous poser sont les suivantes:

- Certaines personnes sont-elles victimes de discrimination en termes d'opportunités d'emploi, de recrutement, de conditions de travail ? Dans quels secteurs ?
- Des efforts sont-ils faits pour garantir l'égalité sur le lieu de travail ?
- Les migrations internes et internationales affectent-elles différemment certains groupes de personnes ?
- Certaines personnes sont-elles plus vulnérables à la discrimination que d'autres ? Les enfants ? Les femmes ? Les hommes ? Les populations autochtones ?
- Les femmes et les hommes ont-ils les mêmes droits au travail ? Sont-ils également conscients de leurs droits ?

EXEMPLE D'HISTOIRES SUR LES DIFFÉRENCES

Le ministère du Travail condamne les abus envers les travailleurs migrants

Le ministère du Travail, des Relations industrielles et de la Création d'emplois a condamné les abus contre les travailleurs après que des plaintes selon lesquelles des travailleurs migrants angolais victimes d'abus ont été signalées dans les régions du nord.



Lire l'histoire : <https://www.namibian.com.na/labour-ministry-condemns-abuse-of-migrant-workers/>

F. DROIT, APPLICATION DE LA LOI ET CRIMINALITÉ

Dans la plupart des pays, le système judiciaire met en lumière certaines des pratiques les moins recommandables de l'humanité, telles que la violation des droits du travail. Si votre pays prend des mesures contre les abus au travail, prenez contact avec les organisations et les personnes qui en sont responsables, qu'elles fassent partie de la police ordinaire ou d'une agence spécialisée. S'il existe des lois, mais qu'elles ne sont pas appliquées, posez la question suivante : « Pourquoi pas ? ».

Les questions clés que vous pouvez vous poser sont les suivantes:

- Quelles sont les lois en vigueur dans votre pays ?
- Qui est chargé de faire appliquer les lois ?
- Comment s'y prennent-ils ?
- Dans quelle mesure les lois sont-elles appliquées ?
- Quelles sont les conséquences pour ceux qui violent les droits des travailleurs ?

EXEMPLE D'HISTOIRES SUR LA JUSTICE

Les camionneurs zimbabwéens se présentent devant les tribunaux pour mettre fin aux « purges » illégales des employeurs sud-africains

Certains travailleurs ont été informés par WhatsApp qu'ils n'avaient pas de permis de travail valide et qu'ils n'étaient pas légalement autorisés à conduire un camion sud-africain.



Lire l'histoire : <https://www.moneyweb.co.za/news/south-africa/zimbabwean-truckers-head-to-court-to-stop-unlawful-purging-by-sa-employers/>

G. INFORMATION, ÉDUCATION ET DÉFENSE DES INTÉRÊTS

Les histoires peuvent être inspirées par des personnes qui font la différence en matière de lutte contre les abus au travail et de promotion du travail décent pour tous.

Les questions clés que vous pouvez vous poser sont les suivantes:

- Que fait-on pour informer les gens de leurs droits ?
- Qui agit au nom de la victime d'abus ?
- Quelle est l'expression d'appui ou d'hostilité de la part du public à l'égard des travailleurs migrants, en particulier de ceux qui sont victimes d'abus en matière de travail ?
- Les politiques promues par les groupes de pression ont-elles des effets négatifs ?
- Quel est le rôle que jouent les célébrités ou d'autres personnalités dans la sensibilisation ?

EXEMPLE D'HISTOIRES SUR LA SENSIBILISATION

« Vous ne ferez pas d'erreurs si vous investissez dans les immigrés ». L'événement du Centre Scalabrini souligne la nécessité de bourses universitaires pour les ressortissants étrangers.



Lire l'histoire : <https://www.groundup.org.za/article/more-tertiary-education-support-and-funding-for-refugees-and-immigrants-says-scalabrini-legal-advisor/>

UNITÉ 2.3 - OBTENIR DU SOUTIEN

A. OBTENIR LE SOUTIEN

Si vous êtes un journaliste désireux de réaliser un reportage qui prendra du temps et des ressources et qui risque d'attirer une attention hostile, vous aurez probablement du mal à convaincre vos rédacteurs en chef de vous autoriser à le faire.

La seule option est de persuader les rédacteurs en chef que le travail est important et qu'il apporte une valeur ajoutée à l'organe de presse. Vous pouvez rappeler à vos supérieurs que:

- Les enquêtes sont au cœur du journalisme.
- Des rapports d'enquête solides amélioreront le profil de l'organe de presse, sa réputation et, éventuellement, ses revenus.
- Le reportage sera d'une qualité exceptionnelle et attirera l'attention et les félicitations.
- Votre organisation peut "s'approprier" le sujet, c'est-à-dire devenir le foyer naturel de la couverture du sujet. D'autres personnes viendront raconter leur histoire.
- Il est possible que le(s) rapport(s) puisse(nt) être primé(s).

B. FINANCEMENT

Dans les enquêtes, lorsque vous cherchez à obtenir du temps et des ressources supplémentaires, il est utile de pouvoir établir tous les coûts probables, y compris le temps du personnel, les frais de déplacement et d'hébergement, ainsi que d'autres coûts.

Rechercher un financement externe⁴² pour un reportage : une organisation internationale non gouvernementale peut accepter de payer les frais d'un journaliste qui se rend dans un autre pays pour réaliser une série de reportages sur les migrations. Parfois, des subventions sont accordées aux lauréats d'un concours.

Soyez conscient du risque que le reportage pourrait devenir unilatéral et ne rendre compte que de ce que le donateur souhaite. Il est important que l'organe de presse conserve son contrôle éditorial et reste responsable de ce qui est finalement publié.

C. COLLABORER AVEC D'AUTRES ORGANES DE PRESSE

La collaboration avec un autre organe de presse peut contribuer à réduire les coûts et à accroître l'impact⁴³. Parmi les exemples locaux, on peut citer l'exemple de Luanda Leaks⁴⁴ qui a rassemblé 36 organisations médiatiques, dont L'Express Maurice (Maurice), Jornal @Verdade (Mozambique), The Namibian (Namibie), Financial Mail (Afrique du Sud) et un journaliste indépendant d'Angola. Même des organes de presse internationaux comme le Guardian et le Washington Post l'ont fait pour plus d'impact. Il existe également des possibilités de collaboration transfrontalière pour les petits organismes de presse.

Les efforts de collaboration sont également utiles au moment de la publication. Le lancement simultané d'articles dans différents médias et, éventuellement, dans différents pays, peut avoir un impact et une audience plus importants.

Le Global Investigative Journalism Network, en ce qui concerne ses ressources sur la traite des êtres humains⁴⁵, énumère plusieurs collaborations intéressantes.

D. SOUTIEN EXTERNE

Veillez à ce que votre reportage bénéficie d'un soutien solide, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de votre maison de presse.

Les candidats possibles sont les suivants:

- Les politiciens élus
- Les chefs d'entreprise
- Les agents chargés de l'application de la législation
- Les dirigeants d'ONG et de groupes de campagne
- Les experts tels que les universitaires
- Les célébrités

Expliquez votre histoire et demandez-leur leur soutien. Publiez quelques mots de soutien à côté de leur photo. Cela montrera à ceux qui vous voudraient du mal que vous avez le soutien de la communauté.

12 42 Pour une liste de subventions et d'opportunités de financement spécifiques à l'Afrique, voir le site suivant: <https://gijn.org/resource/gijn-africa-funding-and-grants/>

13 43 Pour en savoir plus sur l'importance de la collaboration transfrontalière dans le cadre de reportages sur la migration de la main-d'œuvre, voir ILO webinar "Ushering a new era of cross-border labour migration reporting"

14 <https://www.icij.org/investigations/luanda-leaks/about-the-luanda-leaks-investigation/>

15 <https://gijn.org/topic/human-trafficking/>

MODULE 3.

OBTENIR L'HISTOIRE



UNIT 3.1 – RESSOURCES

A. FAITS ET CHIFFRES

Les faits sont la base de tout journalisme d'investigation. La plupart du temps, les faits ne sont rien de plus que des chiffres arides sur une page, mais s'ils sont bien compris et interprétés, ils peuvent révéler des histoires d'un réel intérêt. Apprenez à aimer les documents. Recherchez des documents officiels ou très respectés, tels que des statistiques officielles, des cadres juridiques et réglementaires, des documents judiciaires, des publications d'entreprises et des journaux.

B. PHOTOGRAPHIES ET VIDÉOS

Photographs, and increasingly video, are a vital part of modern storytelling. When producing or commissioning visual illustrations, journalists should weigh carefully their decisions and, when possible, work with professional photographers or videoproducers.

If someone agrees to be photographed (or filmed), but asks that they not be identified, it is far, far better to protect their identity during the filming – for example, by only photographing them in silhouette or by filming only the interviewee's hands, rather than relying on postproduction techniques such as pixelating or hiding the person's face during the edit or production process. Les photographies, et de plus en plus les vidéos, sont des éléments essentiels de la narration moderne. Lorsqu'ils produisent ou commandent des illustrations visuelles, les journalistes doivent peser soigneusement leurs décisions et,

dans la mesure du possible, travailler avec des photographes ou des vidéastes professionnels.

Si une personne accepte d'être photographiée (ou filmée), mais demande à ne pas être identifiée, il est de loin préférable de protéger son identité pendant le tournage - par exemple, en ne la photographiant qu'en silhouette ou en ne filmant que les mains de la personne interrogée, plutôt que de recourir à des techniques de postproduction telles que la pixellisation ou la dissimulation du visage de la personne pendant le processus de montage ou de production.

Que pouvez-vous faire si vous ne pouvez pas obtenir d'images originales?

- Vous pouvez utiliser des images de stock provenant d'une bibliothèque d'images, mais l'image risque de ne pas correspondre à votre histoire. N'utilisez pas d'images sensationnelles, telles que des personnes enchaînées.
- Vous pouvez illustrer votre histoire par des arts visuels tels que des dessins, des bandes dessinées et des peintures.
- Vous pouvez même laisser l'histoire sans illustration et expliquer à votre lecteur pourquoi vous avez fait ce choix.

Les images jouent un rôle important, mais le manque de professionnalisme ou de ressources conduit souvent à un montage photographique bâclé et, en fin de compte, à un mauvais service rendu au public.

UNITÉ 3.2 - SÉCURITÉ

A. PRINCIPES DU JOURNALISME ÉTHIQUE

Voici quelques conseils pour assurer votre sécurité dans vos rapports:

Soyez précis. Ne rapportez que les faits que vous avez vérifiés, revérifiés et dont vous connaissez la véracité. Tout le reste constitue des déclarations qui doivent être attribuées. Veillez à ce que vous puissiez reporter des déclarations avec précision. Ne tirez pas de conclusions. Faites un rapport au mieux de votre capacité. Si vous traitez d'un sujet sensible, rapportez ce que vous pouvez voir, ou du moins ce que vous disent les personnes qui vous entourent. Laissez l'analyse, l'interprétation et la spéculation à d'autres personnes qui disposent d'autres sources et qui peuvent avoir une vue d'ensemble.

Soyez sceptique. Analysez toutes les informations qui vous sont données sur une situation. Envisagez d'enregistrer les conversations que vous avez avec toute personne impliquée dans un sujet sensible que vous couvrez. Par la suite, des pressions peuvent être exercées sur eux pour qu'ils refusent vos rapports, et vous pourrez peut-être présenter vos enregistrements et vos transcriptions à un tribunal.

Soyez équilibré. Recherchez activement les points de vue de toutes les parties. S'ils refusent de vous parler ou si vous ne parvenez pas à les joindre, recherchez une source faisant autorité, telle que leur site web officiel ou une agence de presse. Si vous échouez, expliquez-en la raison : « Pour telle ou telle raison, il n'a pas été possible de joindre la source d'information suivante. »

Ne vous comportez pas comme un juge, un avocat ou un militant des droits de l'homme. Laissez faire les experts qui peuvent vous briefer et vous donner des analyses.

Soyez impartial Ne promouvez pas le point de vue de l'une des parties au conflit.

N'utilisez pas de termes (généralement des adjectifs) pour décrire à quel point un camp est bon (fort, héroïque, déterminé, légitime) ou à quel point l'autre camp est terrible (mauvais, faible, lâche)

Reconnaissez que des mots utilisés couramment et sans intention de nuire dans une communauté peuvent en offenser une autre. Aimerez-vous être qualifié de « tribal » ou « d'aborigène » ? Montrez du respect à l'égard des autres. Découvrez comment ils préfèrent être décrits.

Reconnaître lorsque votre propre parti pris apparaît dans votre reportage et l'éliminer⁴⁶.

16 Ethical Journalism Network, 2018. Five-point guide for migration reporting (<https://www.youtube.com/watch?v=aongjvQ-QCE>)

B. SÉCURITÉ PERSONNELLE

Les journalistes qui traitent de questions telles que les pratiques de travail abusives sont particulièrement exposés, même s'ils le font de manière équilibrée et objective. Vous êtes susceptible de dénoncer des organisations criminelles ou des individus puissants, voire des abus gouvernementaux. Les représailles peuvent aller de l'intimidation et du harcèlement à la violence réelle, en passant par l'arrestation illégale et la détention arbitraire. Vous devez être conscient et préparé.

RESSOURCES

Comité pour la protection des journalistes. (2012). Guide de sécurité pour les journalistes. [En ligne]. Disponible sur : <https://cpj.org/security/guide.pdf>

Conseil de l'Europe. (s.d.). Plateforme pour promouvoir la protection du journalisme et la sécurité des journalistes. [En ligne]. Disponible sur : <https://www.coe.int/en/web/media-freedom>

Plateforme numérique pour la sécurité des journalistes en Afrique [En ligne]. <https://safetyofjournalistsinafrica.africa/resources/>

Institut des médias pour l'Afrique australe (MISA) <https://misa.org>

Institut des médias pour l'Afrique australe (MISA) <https://misa.org>

FIJ. (s.d.). Sécurité. [En ligne]. Disponible sur : <https://www.ifj.org/what/safety.html>

FIJ. (s.d.). Égalité des sexes. [En ligne]. Disponible sur : <https://www.ifj.org/what/gender-quality.html>

INSI. (s.d.). Code de sécurité INSI. [En ligne]. Disponible sur : <https://newssafety.org/about-insi/insi-safetycode>

UNESCO. (s.d.). Textes de base relatifs à la sécurité des journalistes. [En ligne]. Disponible sur : <http://www.unesco.org/new/en/communication-and-information/freedom-of-expression/safety-of-journalists/basic-texts>

UNESCO. (2015). Guide de sécurité pour les journalistes. Un manuel pour les journalistes travaillant dans des environnements à haut risque. [En ligne]. Disponible sur : <http://www.unesco.org/new/en/communication-and-information/resources/publications-and-communication-materials/publications/full-list/safetyguide-for-journalists>

UNESCO. (s.d.). Plan d'action des Nations Unies sur la sécurité des journalistes et la question de l'impunité. [En ligne]. Disponible sur : <https://en.unesco.org/un-plan-action-safety-journalists>

C. SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE

Préparez-vous mentalement à une mission traumatisante. Partagez vos histoires et vos expériences avec vos collègues journalistes. Faites un compte rendu à vos supérieurs et à vos collègues.

Soyez conscient des risques potentiels pour votre santé physique.

D. SÉCURITÉ NUMÉRIQUE

- Ne conservez pas les coordonnées de sources sensibles dans vos notes manuscrites, vos livres, votre téléphone portable ou vos fichiers informatiques.
- Donnez un nom de code à vos contacts sensibles et utilisez-le dans vos notes.
- Protégez votre téléphone portable à l'aide d'un code PIN fort.
- Conservez les coordonnées des sources sensibles sous un pseudonyme.
- Supprimez les enregistrements des appels sensibles.
- Supprimez les SMS.
- Déguisez des numéros sensibles dans un autre format.
- Apprenez à renforcer la sécurité de votre navigation sur le web.
- Apprenez à envoyer des e-mails cryptés.
- Faites attention à ce que vous publiez sur les médias sociaux.

E. ÊTRE SOUS COUVERTURE

Une règle générale du journalisme veut que les journalistes soient ouverts et honnêtes quant à leur identité. Ils ne doivent pas dissimuler leur identité ou leur activité afin d'avoir accès à des informations qui ne seraient pas communiquées à un journaliste. Toutefois, il peut être très difficile de recueillir des preuves convaincantes de la criminalité et des comportements antisociaux tout en faisant preuve d'une totale transparence.

C'est la raison pour laquelle, lorsque - et seulement lorsque - il y a une véritable raison d'intérêt public de suggérer un crime ou un comportement antisocial grave, certains journalistes d'investigation prennent une fausse identité, par exemple en se faisant passer pour un travailleur non qualifié afin d'accepter un emploi où les travailleurs sont maltraités. C'est ce qu'on appelle « être sous couverture ».

Si le journaliste réalise des enregistrements sonores ou vidéo clandestins, un tribunal peut décider qu'il s'agit d'une atteinte à la vie privée et que ces enregistrements sont illégaux. Les journalistes qui travaillent sous couvert peuvent faire l'objet de menaces et même de violences physiques.

Examiner:

- Comment rejoindrez-vous l'organisation que vous êtes sur le point d'exposer ?
- Travaillerez-vous seul ?
- Comment allez-vous vous assurer que vous êtes en sécurité ?
- Quelle est votre identité et votre histoire secrètes ?
- Comment éviter de poser trop de questions et d'éveiller les soupçons ?
- Comment allez-vous diffuser l'information ?
- Comment allez-vous vous en sortir si/quand les choses tournent mal ?

RESSOURCES

Péril sur la route des migrants en Afrique australe (2022), DW Africa <https://www.dw.com/en/peril-on-the-migrant-route-in-southern-africa/a-64077749>

Nouvelle Vision (2021) [Podcast]. Infiltré en Arabie Saoudite. Disponible sur : <https://podcasts.apple.com/fr/podcast/new-vision-podcast/id1537095765?i=1000581248870> (épisode #1)

UNITÉ 3.3 - SOURCES

Vous pouvez obtenir des informations auprès de diverses sources, y compris les travailleurs et leurs familles, les employeurs ou les agents et intermédiaires qui organisent le recrutement, ainsi que les universitaires.

Même s'ils sont mécontents de la situation dans laquelle ils se trouvent, le fait de s'exprimer ne peut qu'exacerber le problème et éventuellement les mettre en danger. Vous devrez faire preuve de sensibilité et de respect, tout en les encourageant à vous fournir des informations.

Les récits sur la migration de main-d'œuvre peuvent traiter de bonnes ou de mauvaises pratiques conduisant à des résultats très différents pour les travailleurs concernés, affectant à la fois leur vie professionnelle et personnelle.

Les journalistes qui traitent de ces sujets doivent travailler avec soin et méthode pour constituer un ensemble de preuves afin de garantir un reportage précis, juste et équilibré.

La diversité des sources doit être prise en compte. Dans la section suivante, vous trouverez des conseils sur la manière d'aborder certains types de sources.

A. SURVIVANTS

Bien qu'il ne faille pas contraindre victimes, il convient de les informer qu'en se manifestant, elles aideront le public à comprendre l'ampleur et la nature du problème.

Cela peut donner à d'autres la confiance nécessaire pour s'exprimer. Cela peut également mettre en garde les autres contre les dangers auxquels ils peuvent être confrontés lorsqu'ils traversent les frontières.

Si vous voulez que les gens s'ouvrent à vous au sujet d'expériences traumatisantes, vous devez gagner leur confiance. Les victimes doivent savoir qu'elles ne seront pas dénigrées ou encore une fois victimisées par votre reportage. Les histoires que vous écrivez sur les survivants d'abus et d'atrocités détermineront également si les personnes interrogées voudront vous parler à nouveau pour des histoires complémentaires.

Vous devez toujours traiter les victimes/survivants et leurs familles avec compassion, attention, respect et dignité. Cela ne signifie pas que vous devez cesser d'être un journaliste sceptique qui cherche à découvrir la vérité.

Selon la situation, il est conseillé de laisser la personne interrogée choisir le lieu de l'entretien. Vous devez leur permettre de choisir un endroit où ils se sentent à l'aise pour parler.

Les victimes et les survivants peuvent vous demander de ne pas publier d'informations susceptibles de les identifier. Les organismes de presse sont souvent réticents à utiliser des sources anonymes, car cela a pour effet d'affaiblir l'impact du témoignage.

Les personnes accusées risquent également de tenter de punir celles qui s'expriment. Il est essentiel que les journalistes ne permettent pas que cela se produise.

Si vous promettez de protéger leur anonymat, vous devez vous assurer de le faire. Veillez à ce que leur identité ne soit pas révélée, même par inadvertance, en publiant tellement d'informations sur la personne qu'un proche pourrait découvrir de qui vous parlez.

Dans certains cas très sensibles, il ne s'agit pas seulement de ne pas mentionner leur nom ou leur identité dans les articles que vous publiez. Vous devez également garder leur identité secrète dans vos propres notes, au cas où celles-ci tomberaient entre des mains hostiles.

B. GROUPES DE SOUTIEN, ORGANISATIONS DE DÉFENSE, UNIVERSITÉS

Si le pouvoir et l'impact émotionnel d'une histoire proviennent en grande partie des témoignages des personnes directement touchées, ils gagnent en force lorsqu'ils s'inscrivent dans une perspective plus large, plaçant ainsi l'histoire d'un ou de plusieurs individus dans son contexte.

Pour ce faire, renseignez-vous auprès d'experts travaillant dans le domaine, par exemple:

- Les Groupes de soutien pour les victimes et les survivants
- Les associations
- Les syndicats
- Les organismes chargés de l'application de la législation
- Les services sociaux et autres services publics
- Les universitaires
- Les politiciens qui s'intéressent de près à la question.
- Les avocats
- Les organisations mondiales, telles que l'OIT et l'OIM.

Lorsque vous les rencontrez, demandez-leur de vous suggérer quelqu'un d'autre à qui vous devriez vous adresser. Développez votre réseau de contacts. Suivez-les sur les médias sociaux ; lisez les articles qu'ils ont publiés. Lorsque vous faites des recherches sur votre histoire, assurez-vous de prendre des notes détaillées sur ce que chaque personne vous dit. Si, au moment de rédiger l'histoire, vous n'êtes pas sûr d'avoir bien compris, vous pourrez revenir en arrière et vérifier auprès de la bonne personne. Vous pourrez également attribuer les opinions aux personnes appropriées.

Vous perdrez rapidement la confiance de tous ceux que vous citez mal ou à qui vous attribuez une opinion erronée.

C. ACTEURS SOUPÇONNÉS D'ABUS

Les personnes accusées de crimes ou de comportements antisociaux doivent être les dernières personnes que vous contactez dans le cadre de votre enquête, lorsque vous avez rassemblé toutes les preuves et constitué un dossier solide à leur encontre.

Si vous les contactez trop tôt, ils auront la possibilité de faire pression sur les témoins, de détruire des preuves et de faire échouer votre enquête.

Toutefois, dans un souci d'équité, vous devez leur donner la possibilité de répondre correctement à toute allégation d'acte répréhensible formulée à leur encontre.

De nombreux organismes de presse considèrent qu'un ou deux jours suffisent pour que l'accusé donne une réponse réfléchie, mais pas pour qu'ils prennent des mesures - légales ou illégales - afin d'empêcher la publication.

S'ils acceptent de vous rencontrer, pensez à votre propre sécurité:

- Emmenez un collègue avec vous.
- Informez votre rédacteur en chef de votre destination.
- Demandez à quelqu'un de vous surveiller.
- Prenez des notes détaillées ou faites un enregistrement.
- Menez la discussion de manière professionnelle et polie.
- Ne vous laissez pas emporté par la colère ou l'indignation.

S'ils refusent de vous rencontrer, vous pouvez leur demander de répondre à vos questions par téléphone ou par courrier électronique.

Une troisième option consiste à ce qu'ils préparent une déclaration écrite (ou enregistrée) que vous utiliserez comme réponse aux faits qui leur sont reprochés.

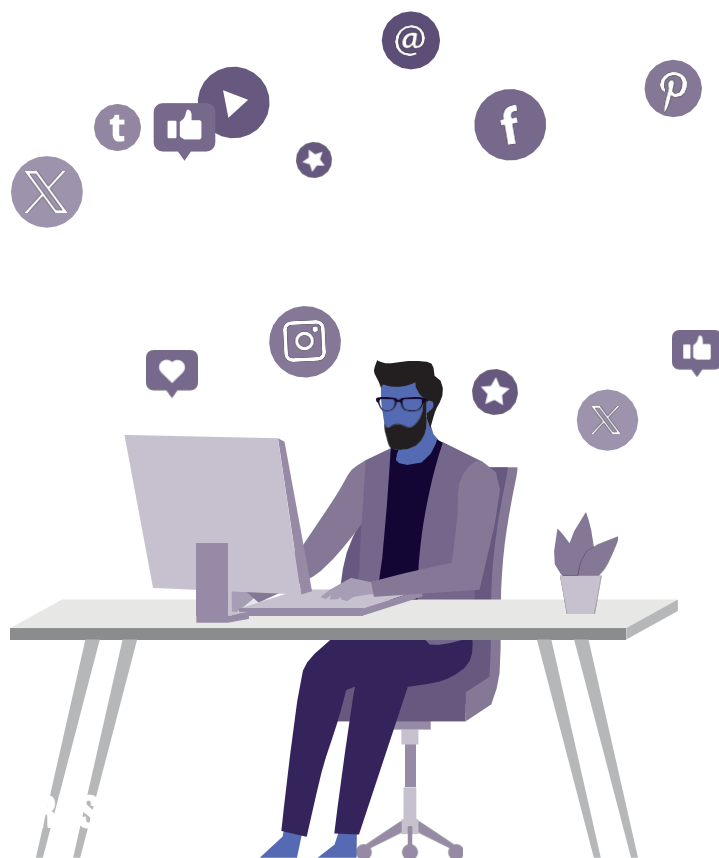
Vous devez insister pour obtenir une réponse, en répétant que vous souhaitez connaître leur point de vue sur les événements, dans un souci d'exactitude et d'équité.

Si vous ne recevez pas de réponse après plusieurs contacts, vous devez essayer de représenter leur position au mieux que vous le pouvez, en utilisant des sources accessibles au public.

Soyez toujours poli. En tant que journaliste, votre rôle n'est pas de déterminer la culpabilité, mais d'exposer les faits tels qu'ils peuvent être établis afin que le public puisse tirer ses propres conclusions.

MODULE 4.

RACONTER L'HISTOIRE



UNITÉ 4.1 - QUEL SUPPORT?

Les journalistes disposent d'un certain nombre de plateformes sur lesquelles ils peuvent publier leurs articles. Il est important de réfléchir dès le départ à la manière d'utiliser au mieux le matériel dont vous disposez pour toucher le plus grand nombre de personnes et avoir le plus d'impact possible.

Vous n'êtes pas obligé d'en choisir un seul. Vous pouvez publier votre matériel sous différentes formes sur différentes plateformes telles que les journaux, le site web, la télévision, etc.

A. WEB

Presque tous les organes d'information ont un site web et certains n'existent que sous cette forme. Toutefois, ces sites web peuvent tout aussi bien diffuser des rapports vidéo ou audio que des mots et des images. Au cours du processus d'élaboration d'un article, pensez à prendre des photos, des enregistrements audio ou vidéo qui pourront être publiés dans l'article ou à côté de celui-ci.

Un « long read » est un nouveau type d'article web, qui incorpore des éléments picturaux tels que des images, des infographies, des cartes et même des clips audio et vidéo dans un long article textuel. Cette combinaison rend le format très attrayant. Il est particulièrement adapté aux reportages et aux enquêtes.

B. MÉDIAS SOCIAUX

De nombreux organismes d'information font un usage intensif des médias sociaux tels que Facebook, Twitter et Instagram. Les médias sociaux sont souvent considérés comme un moyen d'attirer et de servir des publics pour leur production traditionnelle, mais ils peuvent également être utilisés pour raconter des histoires.

Certains journalistes sont devenus très habiles pour raconter des histoires complexes sur Twitter en une série de tweets - des messages courts ne dépassant pas deux ou trois phrases, souvent accompagnés d'une image ou même d'une courte vidéo.

Instagram est particulièrement adapté au partage de photos et de courtes vidéos. Il permet la publication d'une série d'images des personnes qui ont témoigné - avec leur autorisation, bien entendu.

L'instantanéité des médias sociaux est également très puissante, notamment lorsqu'il s'agit de susciter une réaction concrète de la part d'une personne ou d'une organisation impliquée dans votre histoire. Des exemples récents ont montré comment l'utilisation de Twitter a permis de signaler des conditions d'exploitation du travail et des violations des droits de l'homme, avec une réaction rapide des autorités.

C. PROGRAMMES RADIOPHONIQUES

Les programmes radiophoniques peuvent faire partie d'une programmation régulière ou exister de manière autonome en tant que podcast, téléchargeable et jouable à tout moment. Lorsqu'ils sont tenus près de la source du son ou utilisés avec un microphone enfichable, les smartphones constituent de bons appareils d'enregistrement.

L'édition peut être effectuée sur un smartphone ou un ordinateur.

D. VIDÉO

Des techniques de production vidéo légères, telles que le tournage et même le montage sur un smartphone, permettent aux personnes disposant de ressources modestes de réaliser leurs propres films vidéo, qui peuvent être partagés en ligne, diffusés à la télévision, projetés au cinéma ou joués devant des spectateurs dans des salles de cinéma et des salles communales.

E. ANIMATION

L'animation est un excellent moyen de raconter une histoire lorsqu'il est nécessaire de protéger l'identité des personnes concernées.

F. APPLI

Nombreux sont ceux qui connaissent les applications proposées par les organismes de presse pour accéder à leur contenu. Mais il y a aussi eu des expériences préliminaires d'utilisation d'applications pour raconter des histoires d'une manière nouvelle. La BBC a créé une vidéo immersive pour simuler l'expérience d'un migrant risquant sa vie pour chercher du travail et un avenir dans un autre pays.

G. RACONTER L'HISTOIRE EN IMAGES

Comme mentionné dans le chapitre précédent, les journalistes doivent réfléchir attentivement à la manière dont ils décrivent leur sujet lorsqu'ils traitent de questions liées au travail. Une attention particulière doit être accordée à la préservation de l'anonymat des sources et à la protection des victimes d'abus de travail.

UNITÉ 4.2 - CONSIDÉRER UNE SÉRIE

Si vous avez travaillé dur sur un sujet difficile lié à la migration de main-d'œuvre, il est probable que vous disposiez de plus de matériel que nécessaire pour un seul reportage. Dans ce cas, vous pouvez envisager une série de rapports sur le même thème et les héberger sur le web.

Vous pouvez également envisager de passer à l'étape suivante et de transformer votre série en campagne. C'est le cas lorsqu'un organe de presse va au-delà de son rôle habituel, qui consiste à rendre compte d'une question de manière neutre, et prend parti pour soutenir un changement de politique. Les médias qui se veulent impartiaux et objectifs ne le font normalement que lorsqu'ils luttent contre les activités criminelles et promeuvent les droits de l'homme tels que la liberté, la santé et la liberté du travail.

Les histoires de la campagne peuvent être centrées sur une seule personne et se dérouler au fil du temps, ou mettre en scène différentes personnes confrontées à des problèmes similaires. Il est également possible d'examiner une même question sous différents angles : le travailleur victime de la traite ou d'abus, l'employeur, l'agent, l'officier chargé de l'application de la loi, etc.

Les articles peuvent être publiés sur plusieurs jours consécutifs ou sous forme de séries occasionnelles. La signalisation des articles à venir permet de maintenir l'intérêt des téléspectateurs ou des lecteurs :

- « Demain, dans la suite de notre série, nous rencontrerons le courtier qui a envoyé Abdul dans son périlleux voyage. »
- « Nous en saurons plus sur Marie et sur la façon dont elle vit sa vie de femme libre. »

SIX ÉTAPES POUR UNE CAMPAGNE RÉUSSIE

ÉTAP

1

DÉFINIR VOTRE OBJECTIF

Les campagnes peuvent commencer par un grand nombre d'actions ou commencer par un petit nombre d'actions et se développer. Ils bénéficieront toujours d'une bonne planification préalable. Cependant, votre objectif doit être clair dès le départ. Demandez-vous une modification de la loi ? Ou toute autre action ? Par exemple :

- « Nous continuerons à faire campagne jusqu'à ce que le système de permis soit supprimé. »
- « Toutes les femmes victimes de la traite doivent être libérées et prises en charge par l'État. »

ÉTAP

2

GÉRER VOTRE CAMPAGNE

Une personne doit gérer la campagne au quotidien pour s'assurer qu'elle conserve son élan et reste sur la bonne voie. Il s'agit généralement du journaliste qui rédige la plupart des articles.

La campagne a également besoin d'un champion de haut rang au sein de l'équipe éditoriale, par exemple un rédacteur en chef adjoint, un responsable de la collecte d'informations ou quelqu'un d'autre.

Le champion veillera à ce que les ressources, y compris le temps, soient allouées. Les campagnes nécessitent de nombreuses ressources et le personnel subalterne peut être réticent à les engager. Le champion protégera également l'équipe de rédaction en faisant face à toute pression extérieure exercée par des parties liées à l'enquête.

**ÉTAP
3**
CHERCHER À AVOIR UN IMPACT INITIAL FORT

Essayez de démarrer la campagne avec impact et choisissez un jour où la campagne ne sera pas en concurrence avec un autre événement d'actualité prévu.

Faites en sorte que le premier article sur la campagne figure en première page d'un journal ou dans un bulletin d'information télévisé ou radiodiffusé. Soutenez-le avec des anecdotes, des documents d'information, des images et des infographies.

**ÉTAP
4**
FACILITER LA PARTICIPATION DES LECTEURS

Les gens ont de plus en plus l'habitude de s'exprimer sur des questions controversées par l'intermédiaire des médias sociaux. Profitez-en pour les impliquer. Ouvrez les commentaires sur votre site web et publiez les plus intéressants et les plus encourageants.

Cependant, soyez conscient que les commentaires peuvent également être négatifs, racistes, sexistes et autres. Il est important d'établir un code de conduite clair et ferme pour les commentaires en ligne.

Créez un compte de courrier électronique dédié aux membres du public pour qu'ils vous envoient leurs commentaires et même des articles ou des idées d'articles.

Il existe une plateforme pour les pétitions électroniques où les citoyens peuvent s'inscrire pour soutenir les demandes d'une certaine action, telle qu'une modification de la loi. Si c'est le cas, lancez une pétition ou demandez à un politicien sympathisant de le faire. Encouragez ensuite les lecteurs à signer la pétition. Vous pouvez publier le nombre de signataires au fur et à mesure qu'il augmente, afin d'indiquer que la campagne bénéficie d'un soutien croissant.

**ÉTAP
5**
FAIRE QUELQUE CHOSE QUE LES LECTEURS NE PEUVENT PAS FAIRE

Souvenez-vous du pouvoir et des limites de votre organe de presse. Il peut amplifier la voix des lecteurs, poser des questions gênantes et exiger des réponses de la part des plus hautes autorités.

Faites suivre ce type d'action d'appels téléphoniques pour vérifier si le matériel a été reçu, s'il a été lu et s'il y a des commentaires à faire sur votre dossier. Maintenez cette pression. S'ils n'ont rien à dire, essayez une semaine plus tard et une semaine après. Consignez vos efforts pour obtenir une réponse et publiez-la dans le journal.

**ÉTAP
6**
PERSISTEZ

Un vieil adage journalistique dit que c'est lorsque vous vous lassez d'une campagne que les lecteurs commencent à peine à s'en apercevoir. À moins que vous n'ayez opté pour une campagne très courte et pointue, Vous vous engagez à long terme. Faire en sorte que les campagnes soient vivantes, actives et intéressantes est le travail de l'ensemble de la rédaction, et pas seulement de la poignée de personnes qui en sont directement responsables.

UNITÉ 4.3 - ÊTES-VOUS PRÊT ?

A. LE PROCESSUS D'ÉDITION

Comme tout autre type de reportage, le reportage sur la migration de main-d'œuvre nécessite l'utilisation de bonnes pratiques et de lignes directrices en matière d'édition. Un grand nombre de ressources sur l'édition sont disponibles et largement contextualisées, c'est pourquoi la présente boîte à outils ne peut les mentionner toutes, car les bonnes pratiques en matière d'édition dépassent largement notre champ d'application.

B. ÊTES-VOUS PRÊT ?

Avant de publier votre histoire ou votre série d'histoires, réunissez toutes les personnes impliquées dans l'histoire pour vous assurer que vous disposez de toutes les informations nécessaires. Vous devez avoir des réponses claires aux questions suivantes:

- Qu'essayez-vous de dire ou d'alléguer ?
- Avez-vous suffisamment d'informations et de preuves pour l'affirmer ?
- Quelles sont les implications de vos allégations ?
- Avez-vous pleinement confiance dans vos sources et dans votre analyse des documents ?
- Avez-vous fait un effort supplémentaire pour vérifier et contrôler toutes vos informations ?
- Toutes les personnes faisant l'objet de critiques ont-elles eu la possibilité de répondre ?
- Comment l'histoire est-elle structurée ? Préparez le début, le milieu et la fin.
- Pouvez-vous diviser l'histoire en parties gérables ?
- Comment allez-vous illustrer les rapports ? Pouvez-vous expliquer l'histoire à l'aide d'images, d'illustrations, de tableaux ou de graphiques ?
- Un juriste ou un rédacteur expérimenté a-t-il vérifié l'ensemble de l'article (y compris les titres) ?

Si vous ne pouvez pas répondre à toutes ces questions, vous n'êtes pas prêt à publier.

MODULE 5.

SUIVI



UNITÉ 5.1 - IMPACT, RÉCOMPENSES ET SPÉCIALISATION

A. IMPACT

Le bon journalisme change la vie des gens.

Les pratiques dont vous rendez compte ne disparaîtront peut-être pas, mais les rapports que vous publiez, eux, risquent de disparaître:

- Encourager un employeur à modifier ses pratiques et/ou encourager ses partenaires commerciaux à faire de même.
- Donner aux travailleurs dont les droits ont été bafoués la confiance et les contacts nécessaires pour créer un groupe de soutien pour les autres.
- Encourager les autorités à renforcer les lois et à faire appliquer les lois existantes
- Encourager les décideurs politiques à s'attaquer aux conditions de travail abusives et aux pratiques de recrutement déloyales, ainsi qu'à leurs causes profondes.
- Sensibiliser à la situation de certaines catégories de travailleurs et modifier les éventuelles perceptions erronées du public

Il est important de réfléchir aux résultats souhaitables pour les travailleurs. Lorsqu'on fait un reportage sur une situation de migration de main-d'œuvre, l'objectif doit être le travail décent tout en documentant les avantages pour le pays de destination ainsi que pour le pays d'origine. Pour ce qui concerne le reportage sur des situations qui ne sont pas nécessairement équitables pour les travailleurs, comme par exemple des déficits en termes de conditions de travail, le résultat souhaité peut être une modification de la législation, de la politique ou des pratiques commerciales.

B. PRIX

Des prix et des récompenses existent pour presque tous les types de reportages. Les questions relatives à la migration de main-d'œuvre font régulièrement l'objet de récompenses dans les médias génériques, en particulier lorsqu'elles donnent lieu à des enquêtes approfondies. Ces dernières années, certains des prix les plus prestigieux décernés dans différents pays ont récompensé ce type de récits.

En 2015, l'OIT a lancé le Concours mondial des médias sur la migration de main-d'œuvre⁴⁷, dont l'un des premiers lauréats était un journaliste indépendant du Zimbabwe, Ray Mwareya⁴⁸.

Ces distinctions contribuent à accroître l'impact initial d'un article en attirant l'attention d'autres professionnels des médias sur ces questions et, parfois, du grand public.

UNITÉ 5.2 - DERNIÈRES ASTUCES

A. INSTRUISEZ-VOUS SUFFISAMMENT

Vous devez en savoir beaucoup plus que ce que vous pourrez jamais rendre sur une page ou sur les ondes.

Lisez tout ce que vous pouvez sur le sujet. Lisez des magazines spécialisés. Suivez les blogs pertinents. Les organismes publics et les ONG publient souvent des bulletins d'information sur leurs activités. Vous devrez comprendre comment fonctionne la migration, en quoi consiste la migration de main-d'œuvre et comment les instruments juridiques nationaux et internationaux entrent en vigueur.

Lorsque l'occasion se présente, par exemple lors d'ateliers, de vous former de manière plus formelle dans le domaine que vous avez adopté, saisissez-la. Chaque occasion permet d'acquérir des connaissances et de développer un réseau.

B. NE VOUS PERDEZ PAS DANS LE SUJET

Votre tâche consiste à expliquer des questions spécialisées à un public ordinaire, non spécialisé. Vous avez pour tâche de l'expliquer clairement. En d'autres termes:

- Traduire le jargon en langage courant ;
- Supprimer les détails inutiles ;
- Expliquer les choses qui ne sont pas claires ;
- Rendre vos histoires pertinentes pour les lecteurs, les auditeurs ou les téléspectateurs.

C. NE RESTEZ PAS SEUL

Entrez en contact avec d'autres personnes qui couvrent le même domaine. Elles peuvent fournir des informations, des contacts, des idées d'articles et des conseils. Envisagez de rejoindre ou de former votre propre groupe local, ou au moins d'organiser une rencontre informelle occasionnelle.

¹⁷ <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/media-competition/lang--en/index.htm>

¹⁸ <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/guidance-for-journalists/awarding-excellence/lang--en/index.htm>

RESSOURCES

Titre de la publication	Lien vers la version anglaise	Lien vers la version française	Lien vers la version portugaise
Politiques et/ou stratégies tenant compte de la dimension genre et réglementant la migration de main d'œuvre au niveau national et/ou régional.			
MIGRATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LA RÉGION DE L'AFRIQUE AUSTRALE - A Rapport d'évaluation	https://www.sammproject.org/samm-resources/stocktaking-of-work-on-labour-migration-in-the-southern-african-region-2/		
RAPPORT SUR LES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES MIGRANTS DANS LA RÉGION DE LA SADC	learning.sammproject.org/wp-content/uploads/download-manager-files/Migrant-Domestic-Workers-Final-Report-1.pdf		
Brochure sur la prise en compte de la dimension genre dans les politiques de migration de main-d'œuvre adoptées dans cinq pays de la SADC	https://www.sammproject.org/samm-resources/gender-responsiveness-in-adopted-labour-migration-policies-in-five-sadc-countries/		
SATUCC « Guide d'information sur la protection des travailleurs migrants » pour les organisations syndicales de la région de la SADC	https://www.sammproject.org/samm-resources/satucc-labour-migration-guide/		
NOTES D'ORIENTATION POUR LES PAYS D'ORIGINE Formulation et mise en œuvre des politiques de migration de main-d'œuvre et modèle d'élaboration d'une politique de migration de main-d'œuvre	https://www.sammproject.org/samm-resources/guidance-notes-for-countries-of-origin-labour-migration-governance-in-the-sadc-region/		
NOTES D'ORIENTATION POUR LES PAYS DE DESTINATION Formulation et mise en œuvre des politiques de migration de main-d'œuvre et modèle d'élaboration d'une politique de migration de main-d'œuvre	https://www.sammproject.org/samm-resources/guidance-notes-for-countries-of-destination-labour-migration-governance-in-the-sadc-region-2/		
Politiques de migration de main-d'œuvre sensibles au genre et fondées sur des données probantes (Fiche d'information sur le PMM)	https://www.sammproject.org/samm-resources/gender-responsive-and-evidence-based-labour-migration-policies-2030-agenda-gcm/		

Note d'information - Travailleurs domestiques migrants dans la région de l'Afrique australe et de l'océan Indien	https://www.sammproject.org/samm-resources/migrant-domestic-workers-in-the-southern-african-indian-ocean-region-labour-rights-and-workplace-conditions-policy-brief/	https://www.sammproject.org/samm-resources/migrant-domestic-workers-in-the-southern-african-indian-ocean-region/	https://www.sammproject.org/samm-resources/trabalhadores-domesticos-migrantes-na-afrika-austral-e-oceano-indico-direitos-laborais-e-condicoes-de-trabalho-resumo-da-politica/?lang=pt-pt
La gouvernance des migrations de main-d'uvre et le ministère du travail et de l'emploi	https://www.sammproject.org/samm-resources/labour-migration-governance-and-the-ministry-of-labour-and-employment/	https://www.sammproject.org/samm-resources/la-gouvernance-de-la-migration-de-main-doeuvre-et-le-ministere-de-main-doeuvre-et-de-lemploi/	https://www.sammproject.org/samm-resources/gestao-da-migracao-laboral-ministerio-do-trabalho-e-emprego/

Titre de la publication	Lien vers la version anglaise	Lien vers la version française	Lien vers la version portugaise
Politiques et/ou stratégies tenant compte de la dimension genre et réglementant la migration de main d'uvre au niveau national et/ou régional. (Suite)			
Importance de la gouvernance de la migration de main-d'uvre pour les syndicats ou les organisations de travailleurs	https://www.sammproject.org/samm-resources/importance-of-labour-migration-governance-to-trade-unions-or-workers-organizations-2/	https://www.sammproject.org/samm-resources/importance-de-la-migration-de-main-doeuvre-aux-syndicats-ou-aux-organisations-de-travailleurs/	https://www.sammproject.org/samm-resources/importancia-da-gestao-da-migracao-laboral-para-os-sindicatos-ou-organizacoes-de-trabalhadores/
Importance de la gouvernance de la migration de main-d'uvre pour les organisations d'employeurs	https://www.sammproject.org/samm-resources/importance-of-labour-migration-governance-to-employers-organizations-2/	https://www.sammproject.org/samm-resources/importance-de-la-gouvernance-des-migrations-de-main-doeuvre-aux-organisations-patronales/	https://www.sammproject.org/samm-resources/elaboracao-da-politica-da-migracao-laboral-modelo-e-areas-tematica/
Élaboration de la politique de migration de main-d'uvre : Modèle et domaines thématiques	https://www.sammproject.org/samm-resources/labour-migration-policy-development-template-thematic-areas/	https://www.sammproject.org/samm-resources/elaboration-dune-politique-de-migration-de-main-doeuvre-modeles-et-domaines-thematiques/	https://www.sammproject.org/samm-resources/elaboracao-da-politica-da-migracao-laboral-modelo-e-areas-tematica/
Plan d'action de la SADC sur la migration de main-d'uvre (2020-2025) (fiche d'information)	https://www.sammproject.org/samm-resources/sadcs-labour-migration-action-plan-2020-2025-3/	https://www.sammproject.org/samm-resources/plan-daction-de-la-sadc-sur-la-migration-de-main-doeuvre-2020-2025	https://www.sammproject.org/samm-resources/plano-de-acao-sobre-a-migracao-laboral-da-sadc-2020-2025/?lang=pt-pt
Les composantes relatives à la migration de main-d'uvre du « Cadre de politique de la SADC pour l'emploi et le travail (2020-2030) »	https://www.sammproject.org/samm-resources/the-labour-migration-components-of-the-sadc-employment-and-labour-policy-framework-2020-2030-2/	https://www.sammproject.org/samm-resources/les-volets-sur-la-migration-de-main-doeuvre-du-cadre-strategique-de-la-sadc-relatif-a-lemploi-et-au-travail-2020-2030/?lang=fr	https://www.sammproject.org/samm-resources/2-os-componentes-da-migracao-laboral-do-quadro-de-politicas-de-emprego-e-trabalho-da-sadc-2020-2030/?lang=pt-pt
Les composantes de la migration de main-d'uvre du « Protocole du COMESA sur la libre circulation des personnes, de la main-d'uvre et des services et le droit d'établissement et de résidence »	https://www.sammproject.org/samm-resources/the-labour-migration-components-of-the-comesa-protocol-on-the-free-movement-of-persons-labour-services-right-of-establishment-and-residence-2/	https://www.sammproject.org/samm-resources/les-volets-sur-la-migration-de-main-doeuvre-du-protocole-du-comesa-sur-la-libre-circulation-des-personnes-de-la-main-doeuvre-et-des-services-et-le-droit-detablissement/?lang=fr	https://www.sammproject.org/samm-resources/5-o-componente-da-migracao-laboral-do-protocolo-comesa-sobre-a-livre-circulacao-de-pessoas-trabalho-servicos-direito-de-instalar-se-e-residencia/?lang=pt-pt
Les composantes relatives à la migration de main-d'uvre du « Cadre de politique de la SADC pour l'emploi et le travail (2020-2030) »	https://www.sammproject.org/samm-resources/the-labour-migration-components-of-the-sadc-employment-and-labour-policy-framework-2020-2030-2/	https://www.sammproject.org/samm-resources/les-volets-sur-la-migration-de-main-doeuvre-du-cadre-strategique-de-la-sadc-relatif-a-lemploi-et-au-travail-2020-2030	https://www.sammproject.org/samm-resources/2-os-componentes-da-migracao-laboral-do-quadro-de-politicas-de-emprego-e-trabalho-da-sadc-2020-2030

			2030/?lang=pt-pt
Normes internationales du travail sur la protection des travailleurs migrants..			
Normes internationales du travail sur la protection des travailleurs migrants et promotion d'un discours public fondé sur des données probantes (Fiche d'information sur le PMM)	https://www.sammproject.org/samm-resources/international-labour-standards-on-the-protection-of-migrant-workers-and-promoting-an-evidence-based-public-discourse-2030-agenda-gcm/		

Titre de la publication	Lien vers la version anglaise	Lien vers la version française	Lien vers la version portugaise
Accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre ou la migration circulaire dans la région et avec les pays tiers			
Accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre (BLMA) et Accord sur les migrations temporaires et permanentes de travailleurs, y compris la migration de réfugiés et de personnes déplacées	https://www.sammproject.org/samm-resources/model-bilateral-labour-migration-agreement-blma-temporary-and-permanent-migration-for-employment-including-migration-of-refugees-and-displaced-persons/	https://www.sammproject.org/samm-resources/modele-daccord-bilateral-sur-la-migration-de-main-doeuv-abmmo-sur-les-migrations-temporaires-et-permanentes-des-travailleurs-y-compris-les-migrations-de-refugies-et-de-personnes/	https://www.sammproject.org/samm-resources/modelo-de-acordo-bilateral-da-migracao-laboral-blma-sobre-migracao-temporaria-e-permanente-para-emprego-incluindo-migracao-de-refugiados-e-deslocados/
Bilateral Labour Migration Agreements (BLMAs) (GCM Information sheet)_Accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre (BLMA) (Fiche d'information sur le PMM)	https://www.sammproject.org/samm-resources/bilateral-labour-migration-agreements-blmas-2030-agenda-gcm/		
Recrutement équitable et emploi décent pour les travailleurs migrants, y compris une législation réglementaire sur les agences d'emploi privées, alignée sur les normes internationales. .			
Recrutement équitable et emploi décent pour les travailleurs migrants (Fiche d'information sur le PMM)	https://www.sammproject.org/samm-resources/fair-recruitment-and-decent-employment-for-migrant-workers-2030-agenda-gcm/		
Examen du cadre juridique et politique des services publics de l'emploi et des agences d'emploi privées en matière de recrutement équitable des travailleurs migrants dans dix pays de la SADC	https://www.sammproject.org/samm-resources/review-of-the-public-employment-services-and-private-employment-agencies-legal-and-policy-framework-on-the-fair-recruitment-of-migrant-workers-in-ten-sadc-countries/		
Protection sociale des travailleurs migrants.			
Un guide pour les travailleurs migrants - Protection sociale des travailleurs migrants et de leur famille dans la Communauté de développement de l'Afrique australe (Version abrégée)	https://www.sammproject.org/samm-resources/a-guide-for-migrant-workers-social-protection-for-migrant-workers-and-their-families-in-the-southern-african-development-community/	https://www.sammproject.org/samm-resources/un-guide-pour-les-travailleurs-migrants-protection-sociale-des-travailleurs-migrants-et-de-leur-famille-dans-la-communaute-de-developpement-de-lafrique-australe/	https://www.sammproject.org/samm-resources/protecao-social-para-trabalhadores-migrantes-e-suas-familias-na-comunidade-de-desenvolvimento-da-africa-austral-guia-para-os-trabalhadores-migrantes/?lang=pt-pt

Un guide pour les employeurs - Lignes directrices de la SADC sur la transférabilité des prestations de sécurité sociale (Version abrégée)	https://www.sammproject.org/samm-resources/a-guide-for-employers-social-protection-for-migrant-workers-and-their-families-in-the-southern-african-development-community/	https://www.sammproject.org/samm-resources/lignes-directrices-de-la-sadc-sur-la-portabilite-des-des-prestations-de-securite-sociale-version-abregee/	https://www.sammproject.org/samm-resources/directrizes-da-sadc-sobre-a-portabilidade-de-beneficios-da-seguranca-social-um-guia-para-empregadores/?lang=pt-pt
Lignes directrices de la SADC sur la transférabilité des prestations de sécurité sociale (fiche d'information)	https://www.sammproject.org/samm-resources/the-sadc-guidelines-on-the-portability-of-social-security-benefits-2/	https://www.sammproject.org/samm-resources/lignes-directrices-de-la-sadc-sur-la-portabilite-des-prestations-de-securite-sociale/?lang=fr	https://www.sammproject.org/samm-resources/as-directrizes-da-sadc-sobre-a-portabilidade-dos-beneficios-da-seguranca-social/?lang=pt-pt

Titre de la publication	Lien vers la version anglaise	Lien vers la version française	Lien vers la version portugaise
Protection sociale des travailleurs migrants. (Suite)			
Modèles d'accords bilatéraux ou multilatéraux de sécurité sociale	https://www.sammproject.org/samm-resources/model-provisions-and-agreement-for-the-conclusion-of-bilateral-or-multilateral-social-security-instruments/		
Transférabilité des prestations de sécurité sociale pour les travailleurs migrants (fiche d'information sur le PMM)	https://www.sammproject.org/samm-resources/social-security-portability-of-benefits-for-migrant-workers-2030-agenda-and-gcm/		
Les cadres régionaux de qualifications au niveau des CER et la reconnaissance des qualifications des travailleurs migrants au niveau national et bilatéral			
Mécanismes de soutien à la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants dans la région de la SADC	https://www.sammproject.org/samm-resources/mechanisms-to-support-the-recognition-of-migrant-workers-skills-in-the-sadc-region/		
Le cadre de qualifications de la SADC (SADCQF) et la reconnaissance des qualifications des travailleurs migrants (fiche d'information)	https://www.sammproject.org/samm-resources/the-sadc-qualifications-framework-sadcqf-and-the-recognition-of-migrant-workers-qualifications-2/	https://www.sammproject.org/samm-resources/le-cadre-des-qualifications-de-la-sadc-sadcqf-et-la-reconnaissance-des-qualifications-des-travailleurs-migrants/?lang=fr	https://www.sammproject.org/samm-resources/4-quadro-de-qualificacoes-da-sadc-sadcqf-e-o-reconhecimento-das-qualificacoes-dos-trabalhadores-imigrantes/?lang=pt-pt
La reconnaissance des compétences et des qualifications des travailleurs migrants (Fiche d'information sur le PMM)	https://www.sammproject.org/samm-resources/the-recognition-of-migrant-workers-skills-and-qualifications-2030-agenda-gcm/		
Enquêtes comparatives sur le profil des compétences et évaluation des possibilités de reconnaissance des compétences facilitant l'accès des réfugiés et des demandeurs d'asile au marché du travail en Afrique du Sud et en Zambie	https://www.sammproject.org/samm-resources/comparative-skills-profiling-surveys-and-assessment-of-skills-recognition-opportunities-facilitating-refugees-and-asylum-seekers-access-to-the-labour-market-in-south-africa-and-zambia-2/		
Statistiques sur la migration de main d'œuvre			

Le volet « statistiques sur les migrations de main-d'œuvre » de l'Observatoire du marché du travail de la SADC (fiche d'information)	https://www.sammproject.org/samm-resources/the-labour-migration-statistics-component-of-the-sadc-labour-market-observatory-2/	https://www.sammproject.org/samm-resources/les-volets-sur-la-migration-de-main-doeuvre-du-protocole-du-comesa-sur-la-libre-circulation-des-personnes-de-la-main-doeuvre-et-des-services-et-le-droit-detablissement/?lang=fr	https://www.sammproject.org/samm-resources/6-o-componente-das-estatisticas-da-migracao-laboral-do-observatorio-do-mercado-de-trabalho-da-sadc/?lang=pt-pt
Rapport du COMESA sur les statistiques relatives à la migration de main-d'œuvre dans le marché commun de l'Afrique orientale et australe (COMESA)	https://www.sammproject.org/samm-resources/report-on-labour-migration-statistics-in-the-common-market-for-eastern-and-southern-africa-comesa/	https://www.sammproject.org/samm-resources/report-on-labour-migration-statistics-in-the-common-market-for-eastern-and-southern-africa-comesa/	

Titre de la publication	Lien vers la version anglaise	Lien vers la version française	Lien vers la version portugaise
Statistiques sur la migration de main d'uvre (Suite)			
Note d'orientation - Méthodes d'estimation du nombre de travailleurs domestiques migrants dans la région de la SADC	https://www.sammproject.org/samm-resources/methods-for-estimating-migrant-domestic-worker-numbers-in-the-sadc-region/	https://www.sammproject.org/samm-resources/methodes-destimation-du-nombre-de-travailleurs-domestiques-migrants-dans-la-region-de-la-sadc/	https://www.sammproject.org/samm-resources/metodos-da-estimativa-do-numero-de-trabalhadores-domesticos-migrantes-na-regiao-da-sadc/?lang=pt-pt
Statistiques sur la migration de main-d'uvre dans la région de la SADC (Fiche d'information sur le PMM)	https://www.sammproject.org/samm-resources/labour-migration-statistics-in-the-sadc-region/		



COORDONNÉES

samm-project@ilo.org

www.sammproject.org



International
Labour
Organization



Funded by
the European Union